

Torben Pilegaard Jensen, Helle Bendix Lauritzen og
Britt Østergaard Larsen

Social- og sundhedsansattes veje på
arbejdsmarkedet



Publikationen *Social- og sundhedsansattes veje på arbejds-*
markedet kan downloades fra hjemmesiden www.akf.dk

AKF, Anvendt KommunalForskning
Nyropsgade 37
1602 København V
Telefon: 43 33 34 00
Fax: 43 33 34 01
E-mail: akf@akf.dk

© 2010 AKF og forfatterne

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til AKF.

© Omslag: Phonowerk, Lars Degnbøl

Forlag: AKF

ISBN (trykt version): 978-87-7509-937-5

ISBN (elektronisk version): 978-87-7509-936-8

i:\08 sekretariat\forlaget\tpj\2849\2849_sosuernes_veje.docx

Juni 2010

AKF, Anvendt KommunalForskning

AKF's formål er at levere ny viden om væsentlige samfundsforhold. Hovedvægten ligger på forskning i velfærds- og myndighedsopgaver i kommuner og regioner. Det overordnede mål er at kvalificere beslutninger og praksis i det offentlige.

Torben Pilegaard Jensen, Helle Bendix Lauritzen og
Britt Østergaard Larsen

Social- og sundhedsansattes veje på
arbejdsmarkedet

AKF, Anvendt KommunalForskning
2010

Forord

Med den økonomiske krise i 2008/09 ændredes det danske arbejdsmarked på mange områder. Initiativet til dette projekt blev taget inden denne vending i konjunktoren og dermed på et tidspunkt, hvor der var udbredt mangel på arbejdskraft, såvel i den private som i den offentlige sektor. Men på trods af den stigende ledighed ses fortsat mangel på uddannet arbejdskraft på dele af det offentlige arbejdsmarked. I denne undersøgelse sættes der fokus på arbejdsmarkedet for social- og sundhedshjælpere og for social- og sundhedsassistenter. Behovet for rekruttering af SOSU'ere er fortsat stort. Og det skyldes, at usædvanlig mange SOSU'ere hvert eneste år skifter job sammenlignet med mange andre faggrupper. Jobskift kan være vigtigt for tilpasningen på arbejdsmarkedet, således at den enkelte arbejdstager finder jobbet, som passer til vedkommende, og at arbejdspladsen får de rette medarbejdere. Men jobskift kan også have omkostninger for den enkelte, for arbejdspladsen og for samfundet.

Formålet med dette projekt er derfor at undersøge SOSU'ernes veje på og ud og ind af arbejdsmarkedet og de faktorer, der kan ligge bag.

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistenterne Britt Larsen og Helle Bendix Lauritzen i samarbejde med forskningsleder Torben Pilegaard Jensen. Studentermedarbejderne Anne Katrine Kamstrup og Sebastian Møller Daugaard har gennemført de kvalitative interview, og studentermedarbejder Søren Haselmann har stået for de statistiske analyser på surveydata. Til undersøgelsen har været knyttet en følgegruppe bestående af Ursula Dybmoose, Kommunernes Landsforening, Lotte Meilstrup, FOA og Jacob

Møller Jørgensen, Danske Regioner. Undersøgelsen er finansieret af Det Kommunale Momsfond.

Det er vort håb, at undersøgelsens resultater kan bidrage til at fastholde og på længere sigt begrænse manglen på SOSU'er.

Torben Pilegaard Jensen

Juni 2010

Indhold

1	Sammenfatning.....	9
1.1	Baggrund og problemstillinger.....	9
1.2	Stor mobilitet blandt SOSU-ansatte.....	10
1.3	Hvad fastholder de SOSU-ansatte?	16
1.4	Konklusion og perspektivering.....	21
2	Undersøgelsens baggrund, problemstillinger og tilrettelæggelse	24
2.1	Undersøgelsens baggrund	24
2.2	Undersøgelsens problemstillinger og begreber	26
2.3	Undersøgelsens fokusområder	35
2.4	Undersøgelsens metoder og empiriske grundlag	39
3	Hvad karakteriserer dem, der arbejder inden for SOSU-området?	47
3.1	De SOSU-uddannede.....	47
3.2	Arbejdsstyrken for SOSU-området.....	49
3.3	Køns- og aldersfordeling	52
3.4	Beskæftigelsesområder.....	57
3.5	Arbejdstid.....	62
3.6	Efter- og videreuddannelse	65
4	De nyuddannedes vej ind på arbejdsmarkedet.....	70
4.1	Hvor lang tid er de nyuddannede typisk ansat inden for SOSU-faget?.....	77
4.2	Et kvalitativt perspektiv på de nyuddannede	80
5	Veje på arbejdsmarkedet.....	83

5.1	Udviklingen over tid i mobiliteten	86
5.2	Et kvalitativt perspektiv på de mobile.....	107
6	Veje ud af arbejdsmarkedet.....	111
6.1	Hvad karakteriserer dem, der går på efterløn?	117
6.2	Et kvalitativt perspektiv på de erfarne SOSU'ere	122
7	Motiver for SOSU'ernes adfærd på arbejdsmarkedet.....	125
7.1	Hvornår trives man som SOSU-ansat?.....	127
7.2	De fysiske rammer.....	128
7.3	Arbejdsvilkår	132
7.4	Organisering af arbejdet.....	139
7.5	Ledelse	144
	Litteratur	154
	Bilag 1 Fordeling til mobilitetsanalyse	157
	Bilag 2 Fordeling til efterlønsanalyse	159
	Bilag 3 Resultater for de 60-årige	161
	Bilag 4 Resultater fra Danmarksundersøgelsen.....	162
	Bilag 5 Spørgeskema til Danmarksundersøgelsen	187
	Bilag 6 Interviewguide.....	198
	English Summary	205

1 Sammenfatning

I det følgende gøres rede for projektets baggrund og problemstillinger. Herefter fremlægges undersøgelsens væsentligste resultater, og afslutningsvis perspektiveres undersøgelsen.

1.1 Baggrund og problemstillinger

På trods af den stigende ledighed ses fortsat mangel på uddannet arbejdskraft på dele af det offentlige arbejdsmarked. Men sammenlignet med situationen inden den økonomiske krise indtrådte i 2008/09, er problemet i dag væsentligt mindre. På lidt længere sigt forventes det, at der igen på mange områder vil blive mangel på arbejdskraft på det danske arbejdsmarked, og det skyldes bl.a. en voksende ældrebefolkning og en faldende arbejdsstyrke. Det betyder, at medarbejdergrupper som social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere vil blive en mangelvare, hvis vi skal sikre det nuværende niveau og kvalitet i de offentlige social- og sundhedsydelser, herunder pleje til den ældre del af befolkningen.

På den baggrund er det interessant at få tilvejebragt viden om de processer, der gør sig gældende på SOSU-arbejdsmarkedet. Formålet med dette projekt er derfor at undersøge SOSU'ernes mobilitet på arbejdsmarkedet og de faktorer, der kan ligge bag. En sådan viden forventes at udgøre et væsentligt input for beslutninger, der kan medvirke til at fastholde og særligt på længere sigt begrænse manglen på SOSU'er.

Undersøgelsen omfatter empiri fra flere metodiske tilgange: registerdata fra Danmarks Statistik for samtlige ansatte i SOSU-stillinger i perioden 1997-2007, 30 interview med SOSU-perso-

nale fra kommuner og regioner og Danmarksundersøgelsen, som er en spørgeskemaundersøgelse blandt 3.000 offentligt ansatte, herunder ansatte i SOSU-stillinger.

1.2 Stor mobilitet blandt SOSU-ansatte

SOSU-arbejdsstyrken har over tiårsperioden frem til 2007 ligget meget stabilt og været på mellem ca. 110.000 og 125.000 personer. I 2007 var den på knap 127.000 personer. SOSU-arbejdsstyrken består både af ikke-SOSU-uddannede og SOSU-uddannede. Sidstnævnte gruppe er vokset kraftigt i undersøgelsesperioden fra 1997. I 1997 var ca. halvdelen af arbejdsstyrken ikke-SOSU-uddannet. I 2007 er det kun omkring 35%, der ikke har en SOSU-uddannelse, og der er ca. lige mange med en uddannelse som SOSU-hjælper og som SOSU-assistent.

Der er en høj mobilitet blandt de ansatte i SOSU-stillinger. 30% af SOSU'erne skifter arbejdsplads i løbet af et år, mens det tilsvarende tal for den samlede arbejdsstyrke er 17%. At mobiliteten på SOSU-arbejdsmarkedet er høj, indikeres af, at ud af de knap 145.000 SOSU-uddannede i befolkningen i 2007 er kun ca. 80.000 ansat i SOSU-stillinger. Godt 30.000 har valgt en anden type arbejde. Et tilsvarende antal har valgt at trække sig fra arbejdsstyrken, fx ved at gå på efterløn eller modtage førtidspension.

Halvdelen af SOSU-arbejdsstyrken er beskæftiget på plejehjem og beskyttede boliger, godt hver sjette i hjemmeplejen og kun knap hver ottende på hospitalerne. Næsten ingen i en SOSU-stilling er privatansatte og kun meget få bevæger sig over i den private sektor. I perioden 1998 til 2006 er der kun mellem 1.500-2.300 personer, der årligt søger over i en privatansættelse. Der er

således ikke tegn på, at den private efterspørgsel under højkonjunkturen i nævneværdig grad trak SOSU'er til sig.

SOSU'erne er derfor først og fremmest mobile inden for den offentlige sektor, i kommuner og regioner. Og her er de meget mobile. Af de knap 115.000 personer, der er ansat i en SOSU-stilling et givent år fra 2000-2005, er kun omkring 65% ansat på samme arbejdsplads året efter. Det vil sige, at knap 30% skifter fra én arbejdsplads til en anden i løbet af året. Det svarer til, at mere end 30.000 personer får ny arbejdsplads – men ikke nødvendigvis ny arbejdsgiver. 20% bliver i SOSU-faget og skifter alene deres arbejdsplads ud. 5-10% skifter både arbejdsplads og fag – og dermed også arbejdsgiver – og er året efter ikke længere i SOSU-faget.

Den årlige mobilitet væk fra SOSU-faget ligger mellem 5.000-15.000 personer. Disse tal skal dog sammenholdes med, hvor mange tidligere SOSU-ansatte der årligt vender tilbage til SOSU-faget. Samlet set er der en årlig nettoafvandring fra SOSU-området i perioden 1998-2006 på omkring 2.000-4.400 personer – med undtagelse af årene 2000 og 2005, hvor nettoafvandringen lå omkring 10.000.

Det skal her fremhæves, at bag den generelt høje mobilitet blandt de SOSU-ansatte ligger en væsentlig variation i personaleomsætningen mellem arbejdsstederne. Der er således forskel på arbejdspladserne i pleje- og omsorgssektoren i forhold til, hvor stor en andel af personalet der årligt skifter væk fra arbejdsstedet.

1.2.1 Hvor opnår de nyuddannede job?

De nyuddannede SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten får i høj grad job inden for de samme beskæftigelsesområder, som gælder for hele SOSU-arbejdsstyrken for de to grupper. Under deres ud-

dannelse er det da også alle typer af SOSU-arbejdspladser, der stiller praktikpladser til rådighed.

Gennemsnitsalderen for de nyuddannede er meget høj, knap 32 år for hjælperne og godt 35 år for assistenterne, der tager deres uddannelse som en overbygning på hjælperuddannelsen. At vælge en SOSU-uddannelse ser således ikke ud til at være et første-gangsvalg i de unge år efter folkeskolen for ret mange. Vejen ind i SOSU-uddannelserne og for de uddannede ud på SOSU-arbejds-markedet er langt fra direkte.

Mange af de nyuddannede SOSU'er er mobile. 4-5 år efter afslutningen af uddannelsen er omkring 60% af *SOSU-hjælperne*, og 70% af *SOSU-assisterne* stadig ansat i SOSU-faget. De nyuddannede SOSU'er har således en højere mobilitet væk fra faget end eksempelvis sygeplejersker, lærere og pædagoger, hvor mellem 78 og 82% af de uddannede i 2000 stadig er ansat inden for faget fire år efter studiets afslutning.

Ifølge interviewundersøgelsen adskiller de nyuddannedes syn på den "gode arbejdsplads" sig ikke væsentligt fra andre SOSU-ansattes. Men for de nyuddannede er det afgørende på kort sigt, at første job giver mulighed for at prøve ambitioner og ideer fra skolebænken af. De nyuddannede lægger generelt vægt på, at de ikke mødes af såkaldt "*gamle, indgroede vaner*", men af en åbenhed over for ny viden og teori. Det har betydning for deres ønske om på kort sigt at blive på arbejdspladsen. På længere sigt giver de udtryk for, at det handler om at finde sin hylde. Den proces betyder, at man som nyuddannet ikke nødvendigvis slår sig til tals med det første det bedste job. Andre udtrykker ønske om på længere sigt at bruge SOSU-uddannelsen som springbræt for videre uddannelse inden for sundhedssektoren, og enkelte giver udtryk

for, at fastholdelsen på længere sigt kan påvirkes af utilfredshed med ledelse eller samarbejdsrelationer blandt kollegerne.

1.2.2 Hvem er mobile inden for SOSU-faget?

Af de knap 110.000 personer, der er ansat i en SOSU-stilling i 2005, er der 22%, som skifter fra én arbejdsplads til en anden inden for SOSU-området. Det svarer til, at knap 24.000 personer får ny arbejdsplads fra 2005 til 2006.

Her har de tre grupper af SOSU'er – hjælpere, assistenter og ikke-SOSU-uddannede – næsten den samme chance, når der er taget højde for en række baggrundskarakteristika, for at skifte til en ny arbejdsplads i løbet af et år. Samtidig er der ingen markante forskelle mellem regionerne. Og for alle tre SOSU-grupper gælder, at de yngre aldersgrupper, fx de 20-29-årige, oftere skifter arbejdsplads end fx gruppen af 35-39-årige.

Ansættelsessted har også betydning. De ansatte i hjemmeplejen, særligt SOSU-hjælperne og -assistenterne, skifter meget, og så er det særligt medarbejdere med en løn under 150.000 kr. pr. år, men også en del medarbejdere med en lønindkomst over 300.000 kr., der er motiverede for at skifte til et andet SOSU-arbejdssted.

Personer på sygedagpenge er mere mobile end dem, der ikke har modtaget sygedagpenge i året før. Deltagelse i voksen- og efteruddannelse har ikke betydning for, om SOSU'erne skifter fra én arbejdsplads til en anden, men det har den til gengæld for mobiliteten ud af SOSU-faget. Dem, der har deltaget i efteruddannelse, er mindre tilbøjelige til at søge væk fra faget, jf. afsnit 1.2.3.

Ifølge interviewundersøgelsen er de fleste af de nyansatte tilfredse med deres nye SOSU-job. De faktorer, der lægges vægt på i forhold til fastholdelse, drejer sig blandt andet om arbejdsvilkår:

at der tænkes i kvalitet frem for effektivisering, og at der er god mulighed for at øve indflydelse på arbejdsopgaverne. Et andet forhold, som tillægges betydning, er muligheden for at blive udfordret fagligt – flere giver udtryk for, at denne mulighed er opnået med deres seneste jobskift. God ledelse og gode kolleger fremhæves ligeledes som fastholdelsesfaktor og som betydningsfuld for overvejelser om fremtidige jobskift.

Blandt de interviewede, der overvejer at skifte job, er ønsket om ændrede arbejdstider det karakteristiske, fx et skift fra aften- til dagvagt, eller et skift fra et job, som inkluderer dag-, aften- og nattevagter, til et job, som kun kræver dagvagt. Et andet fælles karakteristikum handler om, at ægtefællens/kærestens jobsituation kræver flytning, hvorfor den SOSU-ansatte ligeledes skifter job, og derudover er der eksempler på, at jobskiftet begrundes i utilfredshed med ledelse og organisering af arbejdet.

1.2.3 Hvem er mobile ud af SOSU-faget?

I forhold til SOSU'ernes skift fra ét SOSU-job til et andet, jf. afsnit 1.2.2, er der mange fællestræk med hensyn til, hvilke forhold der spiller en rolle. Her skal derfor kun fremhæves, at SOSU-medarbejdere i Region Hovedstaden i højere grad end det ses i de øvrige regioner skifter ud af SOSU-faget, når der i øvrigt er taget højde for baggrundskarakteristika. Og så gælder det, at især SOSU-hjælper, men også ikke-SOSU-uddannede ansat på døgninstitutioner er mere mobile ud af faget end andre ansat i relevante SOSU-brancher.

Deltagelse i voksen- og efteruddannelse spiller også en rolle, idet SOSU'er, der har deltaget, er mindre tilbøjelige til at skifte ud af SOSU-faget. Voksen- og efteruddannelse er således en blandt

flere faktorer, som er med til at fastholde SOSU'erne på SOSU-arbejdsmarkedet.

1.2.4 SOSU'ernes tilbagetrækning

I løbet af et år forlader ca. 5% af samtlige, der er ansat i en SOSU-stilling, arbejdsmarkedet, svarende til 5.000 ud af 100.000 personer. Ser vi på dem, som permanent trækker sig fra arbejdsmarkedet, er der mellem 2.000 og 2.800 hvert år i perioden 1998-2007, der går på efterløn, folkepension og førtidspension – med efterløn som klart den væsentligste tilbagetrækningsform. Efter efterlønsreformen ses en tendens til, at flere går på efterløn som 62-årige: fra 7% i 1998 til godt 20% i 2007. Overgangen til efterløn er for mange med en ansættelse i en SOSU-stilling således, som for mange andre grupper på arbejdsmarkedet, et valg, der tilsyneladende kan påvirkes af de økonomiske incitament. I forhold til at fastholde flere medarbejdere i SOSU-faget er det vigtigt at fremhæve, at efterlønsreformen dog ikke har ændret markant på SOSU'ernes vej ud af arbejdsmarkedet, idet efterlønnen stadig er den tilbagetrækningsform, langt de fleste foretrækker.

Når vi ser på, hvad der karakteriserer dem, der går på efterløn, i forhold til dem, der ikke gør, kan følgende fremhæves: at de ikke-SOSU-uddannede i lidt højere grad går på efterløn end de uddannede, at forholdsvis færre mænd og enlige går på efterløn, at forholdsvis flere SOSU-ansatte uden for Region Hovedstaden går på efterløn, og at de deltidsansatte på 30 timer er mere tilbøjelige til at trække sig tilbage på efterløn end dem, der har et fuldtidsarbejde året før. Endelig skal fremhæves, at SOSU'er på sygedagpenge har en højere tilbøjelighed til at gå på efterløn.

Ifølge interviewundersøgelsen er fysikken afgørende, når det drejer sig om tilbagetrækning. Personer over 55 år deler et ønske

om at stoppe, når de bliver 60 år, hvilket primært handler om at have *"fysikken i god behold"*, således at det bliver muligt at nyde en årrække med andre beskæftigelser koncentreret om familien, rejser mv. Flere giver udtryk for, at de ikke har som intention at stoppe ved de 60 år, men tager forbehold for, at kroppen holder til det. Enkelte nævner muligheden for, at arbejdspladsen på sigt tager hensyn til alder i forhold til de arbejdsopgaver, man forventes at løse. Endelig udtrykker enkelte ønske om et yderligere jobskift inden tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Baggrunden er et ønske om et mindre fysisk krævende arbejde, mens andre fremsætter et ønske om mindre menneskelig kontakt.

1.3 Hvad fastholder de SOSU-ansatte?

Omdrejningspunktet for den kvalitative analyse er SOSU'ernes motivation for at blive i jobbet, og dermed hvilke arbejdsforhold der kan skabe rammerne for trivsel i jobbet. Analysen er baseret på interview med 30 SOSU-ansatte, som fordeler sig på målgrupperne: nyuddannede, nyansatte, stabile og tilbagetrækningsparate. Der er ikke gennemført interview med arbejdsgivere, og undersøgelsen giver derfor alene viden om arbejdstagernes perspektiv på, hvad der motiverer deres adfærd fx i form af jobskift. I analysen inddrages desuden resultater fra Danmarksundersøgelsen – en spørgeskemaundersøgelse blandt 3.000 kommunalt og regionalt ansatte – herunder SOSU-ansatte.

1.3.1 Psykisk arbejdsmiljø og trivsel i centrum

På tværs af de gennemførte interview fremhæves det psykiske arbejdsmiljø som det i sidste ende afgørende for de SOSU-ansattes

motivation til at være og blive i deres nuværende ansættelse. Det psykiske arbejdsmiljø sidestilles med begrebet trivsel og er i undersøgelsen defineret ved graden og karakteren af:

- Sygefravær
- Udskiftning i personalegruppen
- Konflikter
- Fysiske belastninger
- Kommunikation
- Samarbejdsrelationer

Danmarksundersøgelsen viser, at ca. 40% af de adspurgte offentligt ansatte (45% af de SOSU-ansatte) inden for de seneste seks måneder har overvejet et jobskift. De ansatte, som har overvejet et jobskift, adskiller sig på flere områder fra dem, som ikke har, ved at stille sig mere kritiske i vurderingen af en række arbejds- og personaleforhold på deres nuværende arbejdsplads. Med hensyn til det psykiske arbejdsmiljø understreger Danmarksundersøgelsen ligeledes vigtigheden heraf, idet 74% af de SOSU-ansatte, der har overvejet et jobskift, angiver at være utilfredse med det psykiske arbejdsmiljø, mens det samme blot gælder for 21% af de SOSU-ansatte, som *ikke* har overvejet et jobskift.

Tidligere studier af SOSU-personale peger på, at det psykiske arbejdsmiljø dels har central betydning for de SOSU-ansattes overvejelser om at blive i deres job og dels for deres konkrete valg om at opsiges jobbet. I den kvalitative analyse placeres det psykiske arbejdsmiljø og de ansattes trivsel derfor i centrum for en forståelse af de SOSU-ansattes fastholdelse på arbejdspladsen og i faget.

At den kvalitative analyse placerer det psykiske arbejdsmiljø i centrum lægger op til, at fokus rettes mod de rammer, som skaber en lav grad af sygefravær, begrænset udskiftning, få fysiske belastninger og få konflikter, og som samtidig fremmer en god kommunikation og gode samarbejdsrelationer. Interviewmaterialet peger på, at *karakteren* af det psykiske arbejdsmiljø således hænger sammen med en række forskellige personaleforhold på arbejdspladsen – forhold som overordnet set vedrører *fysiske rammer, arbejdsvilkår, organisering og ledelse*. De ansattes trivsel hænger – i sin helhed – sammen med både ledelse, organisering, fysiske rammer *og* arbejdsvilkår. Analysen viser eksempelvis, at man som SOSU-ansat ikke fastholdes *alene* på grund af de gode arbejdsvilkår på arbejdspladsen, men de medvirker til at lette arbejdet og skaber derigennem gode forudsætninger for trivslen og den ansattes ønske om at blive.

I det følgende sammenfattes kort, hvordan de forskellige arbejds- og personaleforhold skaber bedre eller dårligere rammer for det psykiske arbejdsmiljø og øver indflydelse på trivslen blandt medarbejderne.

1.3.2 De fysiske rammer

Danmarksundersøgelsen afspejler en kritik af de fysiske rammer særligt blandt de 45% SOSU-ansatte, som har overvejet et jobskift inden for de seneste seks måneder. Således angiver mere end halvdelen heraf at være utilfreds med eksempelvis arbejdsstillinger og løft.

Heroverfor lever mange af de repræsenterede arbejdspladser i interviewundersøgelsen op til de ansattes forventninger om og behov for, at de fysiske rammer fungerer som en aflastning af kroppen. Interviewundersøgelsen viser, at de fysiske rammer dels

kommer under pres i spidsbelastningsperioder og dels spiller en central rolle i de ansattes forestilling om, hvor længe de fysisk set "holder til" jobbet.

På samtlige arbejdspladser er der uddannet forflytningsvejledere, og mange steder er der adgang til ergo- og fysioterapeuter.

1.3.3 Arbejdsvilkår

For at sikre fastholdelsen af de SOSU-ansatte på arbejdspladsen og inden for faget er *tiden* til pleje- og omsorgsarbejdet et vigtigt arbejdsvilkår. De SOSU-ansatte fremhæver vigtigheden af, at den tid, som er afsat til arbejdsopgaverne, rummer mulighed for, at der kan tages individuelle hensyn i borger-/patientgruppen, at der er tid til at yde hjælp til selvhjælp, tage en snak, en kop kaffe eller en gåtur med borgeren/patienten.

Vilkårene for dette synes at være gode på mange af de arbejdspladser, som interviewundersøgelsen repræsenterer, men der er også eksempler på det modsatte: at der netop savnes tid til at udføre pleje- og omsorgsarbejdet med, hvad der opfattes som "god kvalitet". Interviewundersøgelsen peger eksempelvis på, at huller i vagtplanen kan udgøre en stressfaktor for de ansatte, ifald hullerne ikke kan dækkes med vikar, men kræver, at der findes en løsning inden for personalegruppen.

Flere SOSU-ansatte beretter i det kvalitative materiale om stigende arbejdstempo, hvilket kan ses som et udtryk for, at den gode kvalitet i arbejdet og trivlsen på arbejdspladsen kommer under pres. Det samme kan resultatet fra Danmarksundersøgelsen, som viser, at halvdelen af de SOSU-ansatte, som har overvejet et jobskift, stiller sig kritiske i vurderingen af kvaliteten. Det samme er tilfældet for blot 20% af dem, som ikke har overvejet et jobskift.

1.3.4 Organisering af arbejdet

Undersøgelsen peger på, at den måde, hvorpå arbejdet på mange arbejdspladser er organiseret i *tværfaglige* team, skaber god mulighed for variation i hverdagen og nye faglige udfordringer, hvilket er en stærkt motiverende faktor for de SOSU-ansatte i deres arbejde. Det sker blandt andet i kraft af, at der i det tværfaglige team er mulighed for at lære af hinandens fagligheder.

Interviewundersøgelsen peger på, at læringspotentialet dels afhænger af faggruppernes fysiske placering og dels af, at SOSU-ansatte tildeles det ansvar, som de er uddannet til.

Undersøgelsen peger endvidere på, at teamarbejdet skaber udgangspunkt for en god samarbejdskultur på mange af de repræsenterede arbejdspladser, hvilket synes at reducere de SOSU-ansattes oplevelse af travlhed.

De nyuddannede oplever, at de mindre team udgør et trygt miljø for den første egentlige arbejdserfaring med god mulighed for tæt, faglig sparring og praktisk hjælp. En god første erfaring med jobbet som SOSU-ansat kan være afgørende for de nyuddannedes overvejelser om på sigt at blive i faget, hvilket kan være vigtigt at tænke aktivt ind i organiseringen af arbejdet.

1.3.5 Ledelse

Danmarksundersøgelsen viser, at knap 96% af de SOSU-ansatte, som *ikke* har overvejet et jobskift, vurderer, at forholdet til nærmeste leder er tilfredsstillende, mens dette blot er tilfældet for knap 57% af dem, som *har* overvejet et nyt job. Motivationen til at blive på arbejdspladsen synes således at være påvirket af relationen til nærmeste leder.

Interviewundersøgelsen viser, at lederen tillægges primær betydning i forhold til den overordnede styring af arbejdspladsen samt konflikthåndtering. Lederens opgave med at sikre god bemanning på arbejdspladsen fremhæves som væsentlig, da tempo-stigning medfører en oplevelse af manglende kvalitet i plejen.

Derudover viser interviewundersøgelsen, at de ansattes trivsel kommer under pres i konfliktfyldte situationer, som eksempelvis involverer borgeren, eller situationer, som udvikler sig blandt personalet. I sådanne situationer fremhæves lederens rolle i relation til at skabe og udmelde klare retningslinjer, således at konflikter ikke får lov at udvikle sig.

Endelig har ledelsen en rolle i forhold til at sikre variation i arbejdsopgaverne og nye faglige udfordringer til medarbejderne. Interviewmaterialet vidner om, at lederne mange steder oplyser om og opfordrer til kursusdeltagelse og/eller efter- og videreuddannelsesforløb.

1.4 Konklusion og perspektivering

At godt 30% af SOSU'erne skifter væk fra arbejdsstedet i løbet af et år, er markant flere, end hvad vi generelt ser på det danske arbejdsmarked, hvor hver sjette skifter job i løbet af et år, og dermed placerer det danske arbejdsmarked sig som det mest fleksible i Europa, jf. Dansk Industri (2009). SOSU'ernes arbejdsstedsmobilitet er således ca. dobbelt så høj, som den vi ser på arbejdsmarkedet som helhed.

For den enkelte arbejdsplads og dermed for fx kommunen eller regionen kan der være betydelige omkostninger forbundet med rekruttering og oplæring af nye medarbejdere, hvis personaleomsætningen er høj. For samfundet kan der være tab forbundet med,

at uddannelsesinvesteringer og/eller arbejds erfaring går tabt, fx hvis SOSU'erne søger til job, hvor disse ikke kan finde anvendelse. For den enkelte kan det ligeledes være forbundet med omkostninger, hvis erhvervet uddannelse og arbejds erfaring på grund af utilfredsstillende arbejdsforhold og ringe psykisk arbejdsmiljø indebærer tidlig tilbagetrækning eller skift til andet arbejde.

Omvendt er den høje mobilitet på det danske arbejdsmarked, herunder blandt SOSU'erne, med til at sikre, at den enkelte har en chance for at finde en arbejdsplads, hvor vedkommende trives, er motiveret og produktiv. Det er også en fordel for arbejdsgiveren og rationelt ud fra en samfundsmæssig synsvinkel.

Men det meget store omfang af mobiliteten blandt SOSU'er, og den forventede fremtidige mangel på arbejdskraft inden for omsorgs- og plejesektoren, peger på, at der er grund til at sætte fokus på en personalepolitik, der bidrager til, at flere SOSU'er motiveres for at blive i SOSU-faget og på samme arbejdsplads.

Undersøgelsen peger på, at der overordnet set bør rettes fokus mod at skabe trivsel og et velfungerende psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, som karakteriseres ved:

- et lavt sygefravær,
- en begrænset udskiftning,
- begrænsede fysiske belastninger,
- et lavt konfliktniveau,
- god kommunikation,
- gode samarbejdsrelationer.

En personalepolitik, der derigennem bidrager til fastholdelse af SOSU-personalet, kan blandt andet omfatte følgende:

- Fysisk aflastende arbejdsforhold, der fokuserer på, hvorledes hjælpemidler og arbejdsstillinger aflaster kroppen bedst – eksempelvis gennem konsultation af ergo- og fysioterapeuter.
- Arbejdsvilkår, som sikrer, at den gode kvalitet i opgaveløsningen ikke kommer under pres på grund af et øget arbejdstempo og en øget opgavemængde.
- En organisering af arbejdet, som skaber et grundlag for samarbejde og kommunikation – eksempelvis gennem organisering af arbejdet i mindre team.
- En ledelse, som forholder sig aktivt og konstruktivt til konflikter, som opstår på arbejdspladsen. Eksempelvis ved at udmelde klare retningslinjer for, hvordan konflikter håndteres.

2 Undersøgelsens baggrund, problemstillinger og tilrettelæggelse

I dette kapitel skal der gøres nærmere rede for undersøgelsens baggrund, problemstillinger og tilrettelæggelse.

2.1 Undersøgelsens baggrund

Der ses i dag fortsat mangel på uddannet arbejdskraft på nogle områder i den offentlige sektor trods den stigende ledighed. I social- og sundhedssektoren er stillinger ubesatte, men sammenlignet med situationen under højkonjunkturen er omfanget af ubesatte stillinger langt mindre. I årene fremover forventes problemet at vokse på grund af den faldende arbejdsstyrke og den voksende ældrebefolkning med de deraf følgende behov for offentlig social- og sundhedspleje¹. Social- og sundhedsassistenterne og social- og sundhedshjælperne – herefter benævnt SOSU'er eller SOSU-ansatte – er en af de store faggrupper, der i dag er mangel på flere steder i landet, dog med væsentlige lokale forskelle².

Der foreligger ikke i dag en samlet analyse af SOSU'ernes arbejdsmarked. Formålet med dette projekt er derfor at tilvejebringe viden om SOSU'ernes veje på og ind og ud af arbejdsmarkedet og om de faktorer, der kan ligge bag, herunder deres arbejdsforhold, psykiske arbejdsmiljø/trivsel og efter- og videreuddannelse. En sådan viden forventes at kunne være anvendelig i forbindelse

¹ Se fx FTF-rapporten "Ændringer i ubalancer på det offentlige arbejdsmarked samt rekrutteringsbehov med fokus på FTF-områder frem mod 2015" (FTF 2007a).

² De fire beskæftigelsesregioner (Nord, Midt, Syd og Øst) udarbejder hvert år en såkaldt flaskehalsliste indeholdende fagområder, hvor der i det kommende år forventes mangel på arbejdskraft. SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere figurerer for 2010 på alle flaskehalslister på nær i Beskæftigelsesregion Nordjylland.

med beslutninger, der skal medvirke til at fastholde SOSU'erne i deres arbejde og på længere sigt begrænse manglen på SOSU'er.

For at undersøge, hvad der karakteriserer de SOSU'er, der vælger en bestemt vej, anvendes såvel kvantitative som kvalitative empiriske metoder. Det undersøges fx, hvem der fravælger jobbet som SOSU-ansat til fordel for anden beskæftigelse – først og fremmest i det offentlige, da kun meget få går til en privat ansættelse. Ligeledes undersøges det, hvem der skifter fra én til en anden SOSU-stilling i det offentlige. Som grundlag for projektet er etableret "Registerdatabasen til forskning i SOSU'ernes arbejdsmarkedsadfærd" baseret på AKF's 100%'s register over den danske befolkning.

AKF har tidligere gennemført en række undersøgelser af arbejdsmarkedet for personer med uddannelser, som primært er rettet mod offentlig ansættelse, jf. litteraturreferencer (tidligere AKF-udgivelser). De aktuelle og fremtidige problemer med at rekruttere SOSU'er skærper interessen for, hvordan SOSU'erne bevæger sig på arbejdsmarkedet og trækker sig tilbage fra det, fx til efterløn.

Vi skal her skitsere problemstillingerne for undersøgelsen, der sætter fokus på *SOSU'ernes adfærd og mobilitet på arbejdsmarkedet*. Formålet er at tilvejebringe viden om omfanget af og processerne bag den adfærd, som SOSU'erne udviser. Undersøgelsen vil, hvor disse foreligger, inddrage tidligere gennemførte analyser af de forhold, der spiller en rolle for, at SOSU'erne skifter mellem forskellige typer af job eller evt. trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet sammenlignet med andre grupper.

2.2 Undersøgelsens problemstillinger og begreber

I projektet undersøges, hvad der karakteriserer de SOSU'ere, der vælger bestemte veje på arbejdsmarkedet, herunder hvem der fravælger jobbet som SOSU-ansat i den offentlige sektor, og hvem der skifter arbejdsplads inden for SOSU-området. Undersøgelsen viser, at omkring hele 30% af de beskæftigede i SOSU-faget årligt skifter job. Kun meget få vælger dog at skifte til en ansættelse i det private.

Det kan for såvel den enkelte som for samfundet, herunder kommune eller region, indebære omkostninger, at en medarbejder skifter til et andet job. Det modsatte kan også være tilfældet, hvor mobilitet og jobskift eksempelvis medfører et bedre match mellem den ansatte og jobbet. Mobilitet er således ikke negativt i udgangspunktet, men i denne undersøgelse antages det, at det er forbundet med tab for individet, arbejdspladsen og samfundet, hvis mange SOSU-uddannede eller ansatte med stor erhvervs erfaring – som samfundet og den enkelte har investeret i – forlader SOSU'ernes arbejdsmarked.

For at kunne sætte målrettet ind for at mindske u hensigtsmæssig mobilitet ud af SOSU'ernes arbejdsmarked, vil denne undersøgelse bl.a. bidrage med viden om de mekanismer, der betinger mobilitet, og derfor skal de push- og pull-faktorer, der gør sig gældende, søges afdækket. I AMI-rapporten (nuværende NFA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) (Lund m.fl. 2006): "Tilbagetrækning fra arbejde før pensionsalderen" er disse mekanismer i forhold til *tilbagetrækning* beskrevet på denne måde:

”1) ”Push”-forklaringer. Ud fra denne forklaringsvinkel udstødes de ”svageste” (dårligste helbred eller manglende kvalifikationer) fra arbejdsmarkedet, og førtidig tilbagetrækning kan tolkes som uønsket eller påtvunget. Der er i vid udstrækning tale om forhold i arbejdsmiljøet, fx høje fysiske krav, krav om øget produktivitet (”re-taylorisering”), krav om stadig større forandringsparathed etc.

2) ”Pull”-forklaringer anvendes til at beskrive situationer, hvor tilbagetrækningsordninger har en så høj kvalitet og generøsitet, at det for den ældre arbejdstager bedre kan betale sig at forlade arbejdsmarkedet end at blive.

3) ”Jump”-forklaringer vedrører de situationer, hvor den ældre arbejdstager vælger at ophøre med at arbejde for at kunne gennemføre et omfattende selvrealiseringsprojekt i den tredje alder (børnebørn, golf etc.). Størstedelen af de ældre, som disse forklaringer passer på, har en form for pensionsopsparring, og arbejdsophør kan derfor være uafhængigt af efterlønnens eksistens.”

Denne forståelsesramme er også yderst anvendelig i forhold til processerne på arbejdsmarkedet generelt. Begreberne *push*, *pull* og *jump* anvendes da også i mange andre analyser af mobilitet på arbejdsmarkedet.

2.2.1 Det psykiske arbejdsmiljø

NFA har løbende gennemført analyser af SOSU’er i ældreplejen med fokus på at forbedre arbejdsmiljøet og dermed sikre en bedre fastholdelse og rekruttering af nyt personale til faget³. Senest er der sat fokus på sådanne spørgsmål i to store satspuljeprogram-

³ Jf. satspuljeprogrammernes formålsbeskrivelse på NFA’s hjemmeside.

mer om social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i Danmark, gennemført i perioderne 2002-2005 og 2006-2008⁴. Den samlede konklusion beskriver, hvordan der

på tværs af de tolv delrapporter tegner sig et billede af et ældreområde, hvor udfordringerne og problemerne er store og krævende, men hvor de gode eksempler og den gode arbejdsplads også findes. (Borg m.fl. 2007)

Analyserne peger blandt andet på tydelige sammenhænge mellem forskellige såkaldt positive arbejdsmiljøfaktorer og de ansattes forventning om at forblive på arbejdspladsen. De positive arbejdsmiljøfaktorer handler eksempelvis om: *involvering i arbejdspladsen, oplevelse af mening i arbejdet, udviklingsmuligheder, ledelseskvalitet samt fysiske belastninger* (Borg m.fl. 2007).

I NFA's rapporter belyses både de fysiske og psykiske aspekter af arbejdsmiljøet i ældreplejen. Særligt det psykiske arbejdsmiljø beskrives som et sammensat begreb, der samlet set udtrykker forholdene på en række forskellige arbejds- og personaleområder. De områder, der inkluderes som dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø, er:

- Fire slags krav i arbejdet: arbejdstempo, arbejds mængde, følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser og meninger under arbejdet.
- Ressourcer i arbejdsmiljøet: indflydelse, udviklingsmuligheder, oplevelse af mening i arbejdet og involvering i arbejdspladsen.

⁴ Fra 2009 har SOSU-forskningsprogrammet på NFA fået tilført en fast bevilling (jf. <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Aktuel%20forskning/SOSU/Stamoplysninger/Tidsplan%20og%20finansiering.aspx?lang=da>).

- Samarbejde og ledelse: ledelseskvalitet, forudsigelighed i arbejdet (information), rolleklarhed og rollekonflikter (Borg m.fl. 2005).

Dermed placeres det psykiske arbejdsmiljø centralt i relation til at forstå de mekanismer, som er med til at fastholde de SOSU-ansatte i deres arbejde, og som har betydning for rekruttering af nye medarbejdere til faget. I forhold til at analysere og forstå SOSU'ernes adfærd på arbejdsmarkedet synes begrebet om det psykiske arbejdsmiljø således at være en yderst anvendelig forståelsesramme.

At placere det psykiske arbejdsmiljø centralt for forståelsen af, hvad der er med til at fastholde de SOSU-ansatte, understøttes desuden af tre nyligt gennemførte analyser fra AKF, som viser, at offentligt ansatte generelt mener, at psykisk arbejdsmiljø er et særdeles vigtigt personaleforhold på arbejdspladsen⁵. Samtidig viser analyserne, at der findes store forskelle i *vurderingen* af det psykiske arbejdsmiljø blandt henholdsvis de SOSU-ansatte, som inden for de seneste seks måneder har overvejet et jobskift, og dem, som ikke har. Inden for gruppen, som har overvejet et jobskift, angiver 74% at være utilfreds⁶ med karakteren af det psykiske arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads mod blot hver femte (21%) af de SOSU-ansatte, som ikke har overvejet et jobskift (Jensen m.fl. 2010).

⁵ Hjelmar (2010); Vrangbæk (2010) og Jensen m.fl. (2010).

⁶ At være "utilfreds" med det psykiske arbejdsmiljø henviser i denne undersøgelse til, at respondenter har vurderet det psykiske arbejdsmiljø på vedkommendes nuværende arbejdsplads som *rimeligt* eller *dårligt*. At være "tilfreds" henviser til, at respondenter har vurderet det psykiske arbejdsmiljø som *særdeles godt*, *meget godt* eller *godt*. Definitionen på at være tilfreds og utilfreds går igen i rapportens fremstilling af resultater fra Danmarksundersøgelsen.

I umiddelbar forlængelse heraf træder det psykiske arbejdsmiljø – som en del af en bredere defineret kategori for arbejdsvilkår – frem i CASA-rapporten ”Arbejdsophør i en omstillingstid” som en dominerende begrundelse for opsigelser blandt tidligere ansatte i Københavns Kommunes hjemmepleje (Klausen m.fl. 2003).

2.2.2 Et sammensat begreb

Som nævnt ovenfor, analyseres det psykiske arbejdsmiljø i flere NFA-rapporter som et begreb sammensat af en række forskellige forhold på arbejdspladsen (Borg m.fl. 2005; Borg m.fl. 2007).

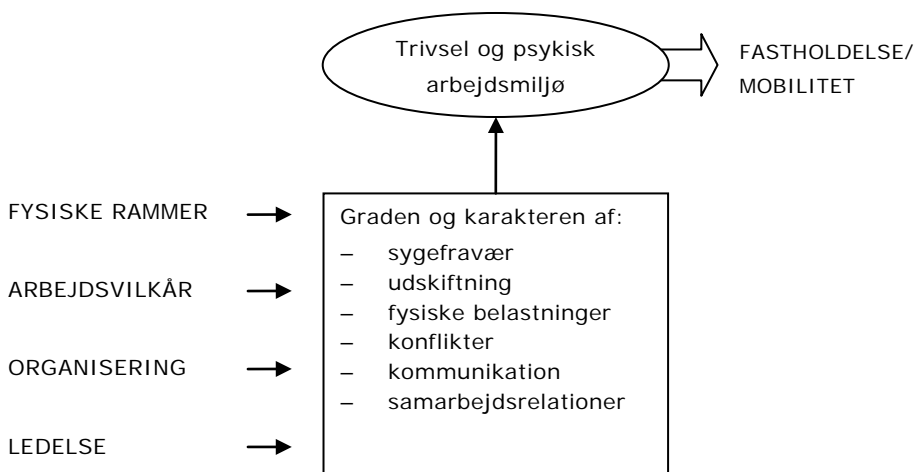
Initiativer, der søger at skærpe fokus omkring *trivsel* på arbejdspladsen, indikerer i forlængelse heraf, at *trivsel* hænger tæt sammen med aspekter af ledelse, konflikthåndtering, indflydelse på arbejdet, gode kollegiale relationer, arbejdstid mv. (RLTN & KTO 2010). At der på arbejdspladserne rundt om i landet på denne måde arbejdes med et *trivselsbegreb*, der rummer mange af de samme dimensioner, som begrebet om det psykiske arbejdsmiljø rummer i rapporter om arbejdsmiljø, peger på en høj grad af beslægtethed mellem de to begreber. I den kvalitative analyse, som præsenteres i kapitel 7, sidestilles begrebet om det psykiske arbejdsmiljø derfor med de ansattes generelle *trivsel* på arbejdspladsen. Begrebet om det psykiske arbejdsmiljø berører således en lang række af de aspekter, som udgør den ansattes *trivsel* på arbejdspladsen.

I nærværende rapport placeres det psykiske arbejdsmiljø centralt for forståelsen af, hvad der er med til at fastholde de SOSU-ansatte. Det psykiske arbejdsmiljø blandt SOSU-ansatte afdækkes gennem spørgsmål om:

- Samarbejdsrelationer
- Kommunikation
- Sygefravær
- Fysiske belastninger
- Udskiftning
- Håndtering af konflikter på arbejdspladsen

Karakteren af de enkelte faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, eller hvorvidt man som medarbejder trives i sit arbejde, antages at hænge sammen med en række arbejds- og personaleforhold, som overordnet drejer sig om de fysiske rammer, arbejdsvilkår, organisering og ledelse. I stedet for at operationalisere psykisk arbejdsmiljø som et meget sammensat begreb er tankegangen her derimod, at de ovenstående dimensioner udgør det psykiske arbejdsmiljø, mens de nævnte arbejds- og personaleforhold formodes at have indirekte betydning for karakteren heraf. Tankegangen er anskueliggjort i illustrationen herunder.

Figur 2.1 Sammenspillet mellem psykisk arbejdsmiljø og forskellige personaleforhold



2.2.3 Undersøgellesdesign

Som udgangspunkt kortlægges SOSU'ernes adfærd på en række centrale felter gennem kvantitative analyser. Dette danner afsæt for undersøgelser, som søger at give forklaringer på denne adfærd. I den kvalitative analyse bliver det bl.a. undersøgt, hvilke motiver der har været for at skifte job, og hvad der eventuelt skulle være anderledes, hvis det i højere grad skulle have været muligt at fastholde dem.

Undersøgelsen er opbygget i tre trin. *Trin 1* kortlægger SOSU'ernes adfærd på en række centrale felter. I disse analyser af, hvem der udviser hvilken adfærd, inddrages en lang række baggrundsoplysninger: køn, alder, højeste fuldførte skoleuddannelse, højeste fuldførte ungdomsuddannelse, videre-, voksen- og efteruddannelse, stilling og indkomst i en given periode, beskæftigel-

sesområde, familietype, type af SOSU-uddannelse og alder for afsluttet SOSU-uddannelse.

Undersøgelsens *trin 2* søger i højere grad at give mulige forklaringer på den adfærd, som personer i SOSU-faget udviser. Der sættes fokus på områder, hvor personer med SOSU-uddannelse påkalder sig særlig opmærksomhed, fx i form af ingen eller forholdsvis stor mobilitet. En anden gruppe er de SOSU'ere, som trækker sig forholdsvis tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. I analyserne af, hvad der karakteriserer disse SOSU'ere, inddrages en række baggrundsfaktorer: køn, alder, videre-, voksen- og efteruddannelse, stilling i perioden, familietype mv. Tilsvarende statistiske modelanalyser, hvor betydningen af flere baggrundsfaktorer undersøges samtidig, gennemføres i forhold til fx indkomst, stilling, tilbagetrækning mv.

På baggrund af registeranalyserne udvælges, til undersøgelsens *trin 3*, "interessante" grupper af SOSU-ansatte til kvalitative interview. Interviewene danner udgangspunkt for en analyse af motiverne til de SOSU-ansattes adfærd på arbejdsmarkedet. I denne analyse inddrages desuden Danmarksundersøgelsen, som er en spørgeskemaundersøgelse blandt offentligt ansatte, gennemført i efteråret 2009. Ved at inddrage Danmarksundersøgelsen styrkes generaliserbarheden af den kvalitative analyse.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at knap 40% af de offentligt ansatte – som har deltaget i undersøgelsen – har overvejet et jobskift inden for de seneste seks måneder, jf. bilag 4. Herved skabes et godt grundlag for at få belyst, hvordan ansatte, der overvejer at skifte job, ser på deres nuværende ansættelse sammenlignet med dem, der ikke overvejer at skifte job. Herved gøres det muligt at belyse, om det synes at være de samme aspekter ved arbejdspladsen, der både medvirker til at fastholde medarbejdere og har be-

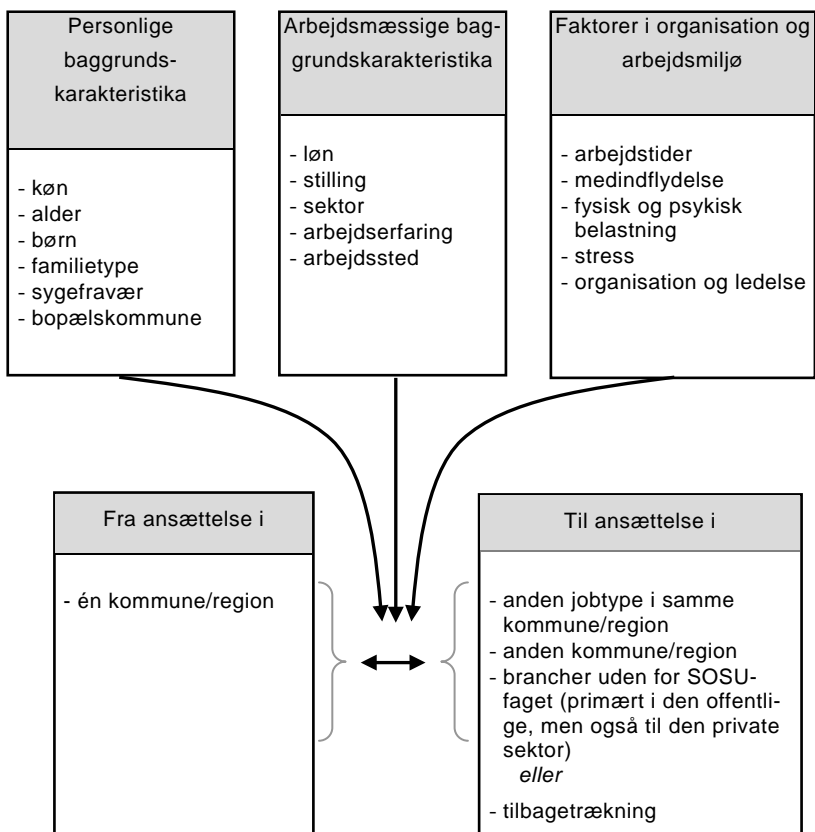
tydning for de ansattes overvejelser om jobskift. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at respondenterne, uanset overvejelser om jobskift, finder en række arbejds- og personaleforhold lige *vigtige*, mens der eksisterer forskelle mellem dem, der *ikke har*, og dem, der *har* overvejet jobskift i relation til deres vurdering af de faktiske arbejds- og personaleforhold på deres nuværende arbejdsplads. Det er således muligt at se, hvorvidt det samme forhold (fx psykisk arbejdsmiljø) dels fastholder de ansatte, hvor det vurderes at fungere godt, og omvendt medvirker til overvejelser om at søge væk, hvor det vurderes at fungere mindre godt.

Samlet set sætter undersøgelsen fokus på SOSU'ernes adfærd på arbejdsmarkedet – først og fremmest på mobilitet og fastholdelse – og vil bl.a. søge at besvare disse spørgsmål:

- Hvor stor er mobiliteten blandt SOSU-ansatte?
- Hvad kendetegner dem, der skifter job inden for kommune og region fra én SOSU-stilling til en anden?
- Hvad kendetegner dem, der skifter job fra ansættelse som SOSU i kommune eller region til en ansættelse uden for SOSU-faget?
- Hvor mange og hvem trækker sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet og hvornår?
- Hvilken rolle spiller psykisk og fysisk arbejdsmiljø for jobskift og tilbagetrækning?
- Hvilke motiver har SOSU'erne for valg af tidligere og nuværende job?
- Hvilken rolle spiller arbejdsvilkår, herunder opgaver og arbejdstid for SOSU'ernes fastholdelse?
- Hvilken betydning har ledelse og organisering for beslutningen om at skifte job?

Undersøgelssdesignet er skitseret i figur 2.2.

Figur 2.2 Social- og sundhedsansattes bevægelser på arbejdsmarkedet



2.3 Undersøgelsens fokusområder

I det følgende sættes fokus på udvalgte centrale undersøgelsesfelter i projektet.

2.3.1 I hvilke erhverv og stillinger er SOSU'erne beskæftiget?

I en undersøgelse som denne er det et godt udgangspunkt at få belyst, hvilke erhverv og brancher SOSU'erne er beskæftiget i såvel de uddannede som de ikke-uddannede. Fra Danmarks Statistiks registre kan der hentes en meget detaljeret branchekode. Da SOSU'ernes hovedbeskæftigelsesområde er den offentlige sektor, foretages en detaljeret opdeling på de væsentligste beskæftigelsesområder inden for regioner og kommuner, fx hjemmepleje, plejehjem, sygehuse. For at kunne vurdere, om efterspørgselssammenhængen har ændret sig over tid, sammenlignes beskæftigelsesområderne blandt de nyuddannede i 1990'erne og 2000-tallet.

2.3.2 Hvor mobile er SOSU'erne?

Mobilitet på arbejdsmarkedet er central for den løbende tilpasning mellem udbud og efterspørgsel.

Den etablerede database danner grundlag for analyser af SOSU'ernes mobilitet, og hvad der karakteriserer de mobile. Hvilken alder, efter- og videreuddannelse, indkomst, stilling mv. har de mobile, og til hvilke job, stillinger mv. bevæger de sig, jf. kapitel 5.

Efter- og videreuddannelse har som et blandt flere formål at øge fleksibiliteten og omstillingsevnen hos den enkelte og på arbejdsmarkedet. Det belyses derfor, om deltagelse i efter- og videreuddannelse øger mobiliteten, eller om den bidrager til arbejdsfastholdelse og mindsker tidlig tilbagetrækning.

Det undersøges også, hvorvidt givne SOSU'er efter nogle år går over i helt andre jobfunktioner end den, uddannelsen umiddelbart er rettet imod. En sådan analyse giver et indtryk af, hvorvidt nogle SOSU'ers uddannelse har "et kort liv" i den forstand, at

der skiftes til jobfunktioner, som uddannelsen ikke umiddelbart er rettet imod.

2.3.3 Arbejdsmarkedstilknytning

For bl.a. at kunne vurdere behovet for SOSU'er i fremtiden er det af stor interesse at få undersøgt deres arbejdsmarkedstilknytning, jf. kapitel 4 og kapitel 6. I hvilken alder træder de færdiguddannede SOSU'er ud på arbejdsmarkedet i dag sammenlignet med tidligere, og hvordan er tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet som sådan eller fra et givet delarbejdsmarked – er de gået på efterløn, pension, førtidspension mv.?

2.3.4 Fysiske rammer, arbejdsvilkår, ledelse og arbejdsorganisering

For at vurdere, hvordan fastholdelsen af SOSU'er på de offentlige arbejdspladser fremadrettet kan forbedres, undersøges, hvilke arbejds- og personaleforhold der medvirker til, at SOSU'erne skifter arbejdssted eller fag, jf. kapitel 7.

Det formodes som sagt, at det psykiske arbejdsmiljø spiller en central rolle for SOSU'ernes fastholdelse. Karakteren heraf forventes (blandt andet på baggrund af de tidligere beskrevne analyser) at hænge sammen med arbejds- og personaleforhold på arbejdspladsen – herunder de fysiske rammer og hjælpemidler, man som SOSU-ansat tilbydes på arbejdspladsen, hvilke muligheder arbejdsvilkårene rummer for at yde en god kvalitet i arbejdet, samt hvordan arbejdspladsen ledes og organiseres.

Projektets problemstillinger er skitseret i deres helhed i tabel 2.1.

Tabel 2.1 Undersøgelsens dele, indhold og metoder

Undersøgelsesdel	Indhold	Metode
<i>Etablering af database</i>	Valg af de oplysninger, som skal indgå i databasen	Udtræk af data i Danmarks Statistiks registre
<i>SOSU'ernes erhvervs-placering</i>	Analyse af efterspørgsels-sammensætningen efter SOSU'er og forskydning heri over tid	Erhvervs- og branche-placering for udvalgte årgange af nyuddannede SOSU'er
<i>SOSU'ernes arbejdsmarkeds-tilknytning</i>	I hvilken alder træder SOSU'erne ud på arbejdsmarkedet, og hvor længe bliver de der?	Beskrivende analyser af nyuddannede SOSU'er samt omfang og udvikling i tilbagetrækningsmønstre.
<i>SOSU'ernes mobilitet</i>	Undersøgelse af SOSU'ernes job- og branchemobilitet – herunder ændringer over tid.	Beskrivende analyse af mobilitet blandt SOSU'er.
<i>Forklaringer på arbejdsmarkedsadfærd blandt SOSU'er</i>	Hvilke typer af SOSU'er – ud fra baggrundskarakteristika mv. – har hvilken adfærd på arbejdsmarkedet?	Statistiske analyser, som inddrager en lang række baggrundsfaktorer: køn, alder, videre-, voksen- og efteruddannelse, stilling i en given periode, familietype mv.
<i>Motiver for jobskift</i>	Hvilken rolle spiller arbejdsvilkår, herunder fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt arbejdsorganisering, for rekruttering, fastholdelse og tilbagetrækning? Har ledelse og organisation på arbejdspladsen betydning for beslutningen om at skifte job?	Kvalitative undersøgelser gennem interview.
<i>Vurdering af arbejdsforhold</i>	Analyser og sammenligning mellem SOSU'er, der overvejer henholdsvis ikke overvejer at skifte job.	Surveyundersøgelse blandt offentligt ansatte.

2.4 Undersøgelsens metoder og empiriske grundlag

2.4.1 Registerdata

I de kvantitative analyser er der i udgangspunktet inddraget oplysninger for alle personer i befolkningen med en SOSU-uddannelse *eller* ansat i en SOSU-stilling i perioden 1997-2007. Undersøgelsens population er således defineret på baggrund af uddannelseskoder⁷ og diskokoder⁸, da en stor del af dem, der arbejder inden for social- og sundhedsområdet, ikke har en uddannelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent. For at udskille de personer med løs tilknytning til SOSU-faget er ansatte i SOSU-stillinger, som er i gang med en anden uddannelse end en SOSU-uddannelse, *ikke* inddraget i populationen. Det skal nævnes, at det ikke har været muligt at inddrage oplysninger fra 2007 vedr. arbejdssteder, da strukturreformen og efterfølgende kommunesammenlægninger har betydet et væsentligt databrud i identifikationen af arbejdssteder, hvorfor det ikke har været muligt at opdatere alle opgørelser med 2007-tal.

⁷ Undersøgelsens population er defineret ud fra følgende uddannelseskoder fra variabelen HFFSP: 35902010 (Social- og sundhedsassistent), 35901520 (Social- og sundhedshjælper), 35755545 (Hjemmeserviceassistent), 35755550 (Hospitalsserviceassistent), 35900005 (Sundhed, indgangsår (gl)), 35900090 (Social/sundhed Indv.udd. erhv.fagl.), 35901525 (Hjemmeplejer), 35901530 (Sygehjælper), 35901545 (Plejehjemsassistent), 35901550 (Plejer), 35901540 (Beskæftigelsesvejleder), 39900010 (Social-/sundhedsomr.euu, AMU pæd./soc.), 39900090 (Social/sundhed Indv.udd. efterudd.), 40201080 (Omsorgspers., fortsætterudd. 10 mdr.), 40900090 (Social/sundhed Indv.udd. kort vidg.) og 40901010 (Omsorgsassistent ved åndssvageforsorgen).

⁸ Undersøgelsens population er defineret ud fra følgende diskokoder fra variabelen DISCOK: 513/5130 (Omsorgsarbejde), 5132/513200/513210 (Social- og sundhedspersonale på institutioner), 5133/513300 (Social- og sundhedspersonale i private hjem).

2.4.2 Interviewmaterialet

Den kvalitative analyses konklusioner er baseret på interview med i alt 30 SOSU-ansatte gennemført i september-oktober 2009. At interviewe de SOSU-ansatte betyder, at interviewmaterialet udelukkende giver adgang til viden om arbejdstagers perspektiv på, hvad der motiverer en given adfærd. Derimod siger rapporten ikke noget om, hvilke eventuelle muligheder og vanskeligheder arbejdsgiver har i forhold til at sætte fokus på rekruttering, motivation og fastholdelse af de ansatte. Rapportens konklusioner er således udtryk for, hvad der – ud fra et medarbejderperspektiv – skaber fastholdelse og motivation for arbejdet. Et perspektiv der formodes at kunne bidrage med viden om, hvilke områder der fremover bør rettes fokus mod med henblik på en øget fastholdelse af SOSU-personalet.

I rekrutteringen til interviewundersøgelsen er der primært lagt vægt på, at interviewpersonerne repræsenterer de forskellige målgrupper, som er defineret på baggrund af indledende registeranalyser. Derved søger interviewundersøgelsen at afspejle en sammenhæng med registeranalysernes fokus på de forskellige veje på arbejdsmarkedet, der er karakteristisk blandt de SOSU-ansatte. Opsummerende definerer registeranalyserne følgende målgrupper:

- Nyuddannede SOSU'er
- SOSU'er, der skifter fra én SOSU-stilling til fordel for en anden type stilling i kommune eller region
- SOSU'er, der skifter fra én SOSU-stilling til en anden SOSU-stilling i kommune eller region
- Tilbagetrækningsparate SOSU'er

Interviewpersonerne er rekrutteret ud fra, at de repræsenterer en af de nævnte målgrupper ved enten at være *nyuddannet*, *nyansat* (hvor gruppen af nyansatte forventes at rumme forskellige typer af mobilitet) eller *tilbagetrækningsparat*. Desuden er der rekrutteret en gruppe af *stabile* SOSU'er (karakteriseret ved at have været på deres arbejdsplads i minimum tre år), der fungerer som en slags kontrolgruppe. Spørgsmålet er, om de stabiles argumenter for at blive i en længere periode på samme arbejdsplads er de samme argumenter, som præsenteres blandt nyuddannede, nyansatte og tilbagetrækningsparate som motiver for deres jobvalg, jobskift og tilbagetrækning.

I rekrutteringen er der søgt en *geografisk spredning* blandt interviewpersonerne for at tage højde for en eventuel betydning for mobilitet af at være bosat i en udkantkommune i forhold til en større by med flere jobmuligheder. Desuden er der søgt en *spredning på arbejdspladser* for at sikre, at særlige forhold på en enkelt arbejdsplads ikke slår for kraftigt igennem i forhold til analysen.

Rekrutteringen mundede ud i interview med:

- 8 nyuddannede
- 13 nyansatte
- 1 ansat uden for SOSU-faget
- 4 tilbagetrækningsparate, hvoraf alle ligeledes kan defineres som stabile
- 4 stabile

De dele af SOSU'ernes arbejdsmarked, som interviewpersonerne repræsenterer, dækker SOSU-ansatte på plejehjem/ældrecentre, SOSU-ansatte i hjemmeplejen samt SOSU-ansatte på sygehuse. Et

indtryk af, hvorledes de 30 interviewpersoner fordeler sig på arbejdsmarkedet, gives herunder.

Tabel 2.2 Interviewpersonernes uddannelsesniveau og placering på arbejdsmarkedet

	Sygehus	Plejhjem/ ældrecenter	Hjemmepleje	I alt
Assistent	4	5	3	12
Hjælper		4	9	13
Uuddannet		1	4	5
Total	4	10	16	30

Som tabellen viser, er SOSU-assistenterne i det kvalitative materiale primært ansat på sygehus eller plejhjem/ældrecenter, mens SOSU-hjælperne og det uuddannede SOSU-personale primært repræsenterer hjemmeplejen.

Den kvalitative analyse undersøger overordnet, hvilke motiver, holdninger og argumenter de SOSU-ansatte lægger til grund for en given adfærd. På baggrund af de opnåede interview er det muligt at gå i dybden med de nyuddannede, de nyansatte – herunder særligt mobiliteten *ind i* og *inden for* faget – samt de tilbagetrækningsparate. Rekrutteringen giver derimod ikke mulighed for en dybdegående kvalitativ analyse af motiver for mobilitet *ud af* SOSU-faget til anden offentlig ansættelse, da der blot er opnået kontakt til en enkelt interviewperson, der har skiftet fra en SOSU-stilling til en anden offentlig stilling i kommunen.

Den kvalitative empiri er indsamlet gennem semistrukturerede enkeltmandsinterview ud fra en interviewguide, der omhandler de følgende overordnede temaer, som desuden også indgår i Danmarksundersøgelsen:

- Arbejdsvilkår
- Organisering og samarbejdsflader
- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Individuelle ressourcer og kvalitet i arbejdet
- Ledelseskvalitet⁹

Den kvalitative analyse belyser herudfra en række arbejds- og personaleforhold, som på forskellig vis formodes at øve indflydelse på SOSU-ansattes beslutning om at forblive på en arbejdsplads eller overveje at søge væk. Derigennem belyser den kvalitative analyse også, hvad der i relation til arbejds- og personaleforhold kan gøres for i højere grad at fastholde personalet og eventuelt nedbringe den relativt høje mobilitet, som har vist sig generelt at præge SOSU-faget. Når der i analysen citeres direkte fra interviewmaterialet, er det til brug for at illustrere en fremsat problemstilling eller pointe. Det skal i den forbindelse understreges, at der ikke kan generaliseres ud fra enkelte interview eller citater.

2.4.3 Danmarksundersøgelsen

For at styrke generaliserbarheden af den samlede kvalitative undersøgelse og for at nuancere resultaterne inkluderes som sagt besvarelser fra Danmarksundersøgelsen 2009. Danmarksundersøgelsen er en tværsnitsundersøgelse gennemført i forbindelse med rapporten: "Personalepolitisk undersøgelse 2009 – Et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner" (Hjelmar 2010)¹⁰.

⁹ Jf. bilag 6 for et eksempel på den anvendte interviewguide.

¹⁰ Jf. bilag 5 for et eksemplar af spørgeskemaet.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført af Userneeds for AKF i perioden 14.10-28.10.2009. I alt deltog 3.022 i undersøgelsen, heraf 2.267 kommunalt ansatte og 755 regionalt ansatte. De SOSU-ansatte udgør 218 respondenter ud af de adspurgte 3.022. Undersøgelsen blev gennemført som en internetbaseret undersøgelse i Userneeds' panel af danskere, Danmarkspanelet. Dette panel indeholder mere end 120.000 deltagere. I alt er 14.500 deltagere i første omgang blevet inviteret til at deltage i undersøgelsen. Deltagerne er udvalgt repræsentativt på regionsniveau og er udvalgt til undersøgelsen "Personalepolitisk undersøgelse 2009 – Et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner", fordi de i en eller flere tidligere undersøgelser har angivet at være ansat i en eller anden stilling i det offentlige (jf. Hjelmar 2010) for en nærmere beskrivelse af de udvalgte respondenter.

I Danmarksundersøgelsen er der dels spurgt ind til vigtigheden af en række forskellige personaleforhold generelt og dels til de ansattes vurdering af de pågældende personaleforhold på deres nuværende arbejdsplads. At der spørges selvstændigt ind til hvert enkelt personaleforhold resulterer i, at mellem 90 og 100% af respondenterne angiver alle forhold som *vigtige* (jf. bilag 4). En større spredning i svar ville have været opnået, hvis spørgeskemaet havde lagt op til en prioritering af personaleforholdenes indbyrdes vigtighed.

I de kvalitative analyser inddrages primært resultater fra spørgsmål om de ansattes *vurdering* af forholdene på deres nuværende arbejdsplads. Formålet har været at illustrere de forskelle i vurderingen af personaleforhold, som eksisterer i svarene blandt respondenter, der henholdsvis har og ikke har overvejet et jobskift inden for de seneste seks måneder. Samlet set har 40% af de

3.022 respondenter overvejet et jobskift – blandt SOSU-ansatte er andelen 45%

Blandt de respondenter, som har svaret ja til at overveje et jobskift, kan der i spørgeskemaundersøgelsen skelnes mellem, hvilke typer jobskift der overvejes. Der skelnes mellem:

- Et job med et andet indhold inden for det offentlige
- Et job med samme indhold som det nuværende inden for det offentlige
- Et job med et andet indhold inden for det private
- Et job med samme indhold som det nuværende inden for det private.

Hvor Danmarksundersøgelsen inddrages, skelnes der imidlertid *ikke* mellem de forskellige typer af jobskift, da der blot indgår 218 SOSU-ansatte i spørgeskemaundersøgelsen, hvoraf de 45% har overvejet et jobskift. Dette kunne dog være relevant set i sammenhæng med de gennemførte registeranalyser og de forskellige typer af mobilitet, som undersøges.

Til den nærværende undersøgelse er der gennemført test af sammenhængen mellem en række personaleforhold og overvejelser om at skifte job¹¹. Der er eksempelvis set på relationen mellem de SOSU-ansattes vurdering af samarbejdet med kollegerne, og hvorvidt de har overvejet et jobskift. I alle test for sammenhæng findes der signifikante forskelle mellem de to grupper (dem som har, og dem som ikke har overvejet et jobskift) og signifikante sammenhænge mellem, hvilken gruppe respondenterne tilhører og vurderingen af de givne personaleforhold. En respondent, som

¹¹ Sammenhæng er testet ved brug af chi i anden-test og gamma. Testresultater kan rekvireres ved henvendelse til forfatterne.

har overvejet et jobskift, har eksempelvis en stærk tendens til at stille sig mere kritisk i vurderingen af samarbejdet med kollegerne på dennes arbejdsplads. Styrken på sammenhængene er for alle test stærke til moderate, dog understreger metodelitteraturen, at det ofte er nemmere at finde høje korrelationskoefficienter med en lille stikprøve, hvilket er tilfældet her med 218 respondenter (De Vaus 2004). Styrken på sammenhængene skal således tolkes med en vis varsomhed.

Grundet en relativ lav svarprocent i Danmarksundersøgelsen på 46 blev der udført en bortfaldsanalyse. Denne viste, at spørgeskemaundersøgelsens stikprøve navnlig er underrepræsenteret i forhold til alder (for få unge) og i forhold til stilling (for få SOSU-ansatte). Det viste sig endvidere, at de unge og de SOSU-ansatte generelt er *mindre* tilfredse med de personalepolitiske forhold end øvrige grupper. Derfor må der i fortolkningen tages et vist forbehold. At bortfaldsanalysen viser, at de grupper, som er underrepræsenterede, er *mindre* tilfredse end gennemsnittet, peger dog på, at rapportens konklusioner er understøttet.

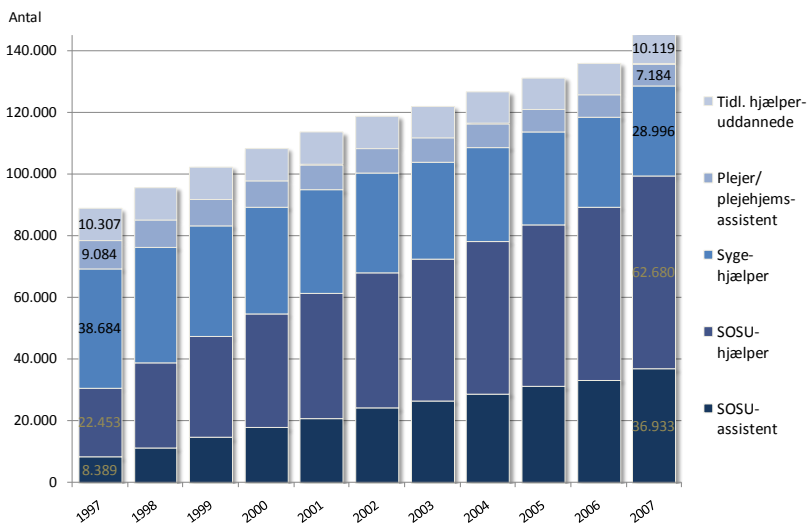
3 Hvad karakteriserer dem, der arbejder inden for SOSU-området?

I dette kapitel beskrives arbejdsstyrken inden for SOSU-området. Vi ser nærmere på, hvad der karakteriserer dem, der er beskæftiget i SOSU-stillinger, med hensyn uddannelse, alder, køn, beskæftigelsesområde, efter- og videreuddannelse mv. Dette kapitels formål er at give en generel beskrivelse af de beskæftigede i SOSU-faget, som kan danne baggrundsviden for de senere mobilitetsanalyser.

3.1 De SOSU-uddannede

Arbejdsstyrken på SOSU-området består både af uddannet og ikke-uddannet personale, der løser omsorgs- og plejeopgaver primært i den offentlige sektor. Først ser vi antallet af SOSU-uddannede for både de nye uddannelser til SOSU-assistent og SOSU-hjælper (indført 1991) og de tidligere uddannelser – uafhængigt af deres arbejdsområder og arbejdsmarkedstilknytning. Figur 3.1 viser, at antallet af personer med en SOSU-uddannelse er steget støt i perioden fra ca. 88.900 personer i 1997 til ca. 145.900 personer i 2007. Endvidere stiger antallet af personer uddannet som SOSU-hjælper fra omkring 22.500 i 1997 til omkring 62.700 i 2007, og antallet af SOSU-assistenten stiger fra under 10.000 personer i slutningen af 1990'erne til over 36.900 i 2007.

Figur 3.1 Antallet af SOSU-uddannede for årene 1997-2007



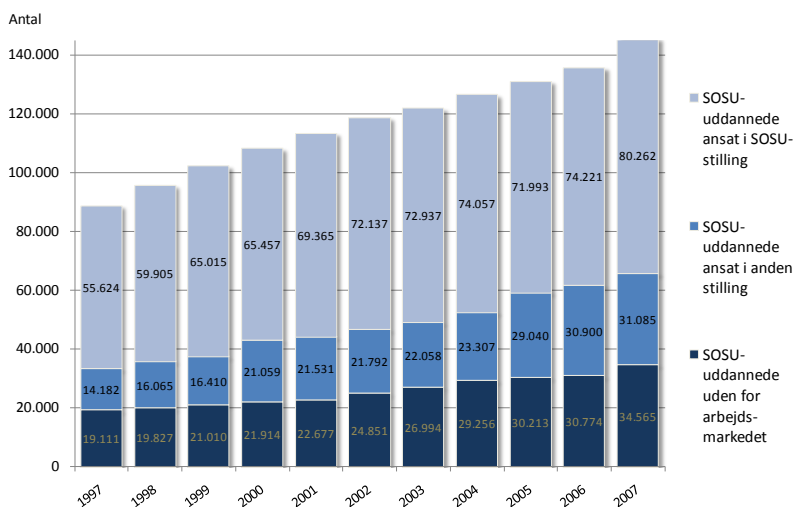
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Anm.: Kategorien "Tidligere hjælperuddannede" dækker over følgende uddannelser: Hjemmeserviceassistent, Hospitalsassistent, Hjemmeplejer, Sundhed, indgangsår (gl), Social/sundhed Indv.udd. erhv.fagl., Social/sundhedsomr.euu, AMU pæd./soc., Social/sundhed Indv.udd. efterudd., Omsorgspers., fortsætterudd. 10 mdr., Social/sundhed Indv.udd. kort vidg. samt Omsorgsassistent ved ændringsvejledningen.

Denne opgørelse giver dog ikke et dækkende billede af arbejdsstyrken inden for området, da den udelukkende er baseret på personens højeste fuldførte uddannelse uden hensyntagen til personens arbejdsområde eller tilknytning til arbejdsmarkedet. Det vil sige, at opgørelsen også medtager fx personer på efterløn eller førtidspension og personer, som ikke længere arbejder inden for SOSU-faget. Ser man i stedet på antallet af SOSU-uddannede, der stadig er på arbejdsmarkedet, og som er ansat i en SOSU-stilling,

er omfanget af uddannet arbejdskraft inden for området betydeligt mindre (jf. figur 3.2).

Figur 3.2 Antallet af SOSU-uddannede for årene 1997-2007 fordelt efter tilknytning til arbejdsmarkedet og arbejdsområde



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

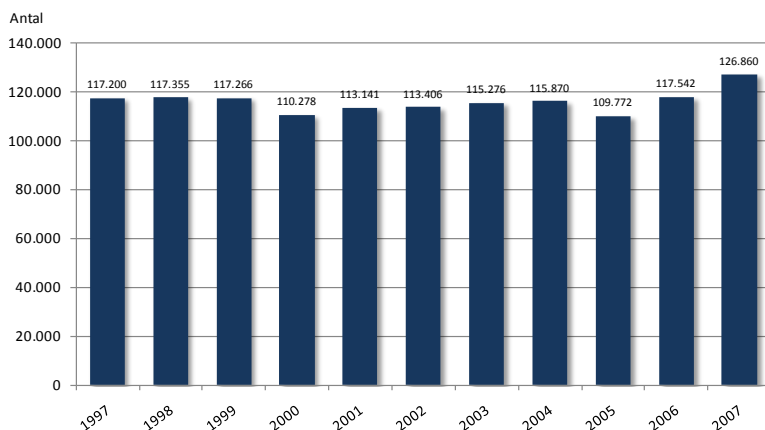
I slutningen af 1990'erne lå antallet af uddannede, der arbejdede inden for social- og sundhedsområdet, mellem 55.000 og 65.000 personer, det tal er i 2007 steget til omkring 80.000 personer.

3.2 Arbejdsstyrken for SOSU-området

For at se på den samlede arbejdsstyrke for SOSU-området er det centralt også at inddrage det ikke-uddannede personale. Delpopulationen er derfor i resten af kapitlet afgrænset til personer, der

har arbejdet i en SOSU-stilling (i en kortere eller længere periode) og er registreret som beskæftiget¹² i november måned i det pågældende år. Definitionen af beskæftigede i SOSU-stillinger omfatter dermed både personer uddannet som social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, tidligere sundhedsuddannelser og ikke-uddannede ansat i SOSU-stillinger¹³. Figur 3.3 viser udviklingen i det samlede antal af beskæftigede i SOSU-faget fra 1997-2007.

Figur 3.3 Antal beskæftigede¹⁾ inden for SOSU-området i årene 1997-2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

- 1) Antallet af beskæftigede er *ikke* opregnet i helårspersoner, jf. undersøgelsens definition af beskæftigede beskrevet øverst på siden.

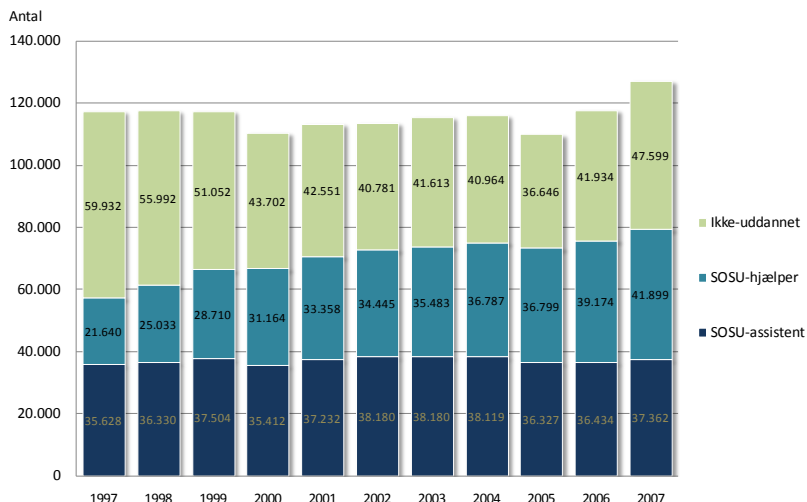
¹² Definition af beskæftigede: personer, der ultimo november har en arbejdsmarkedsstatus, som i beskæftigelse/på orlov. Personer, som er arbejdsløse, i aktivering, på konthjælp, sygedagpenge, revalidering, førtidspension, overgangsydelse, efterløn, folkepension, tjenestemandspension eller på anden vis er uden for arbejdsstyrken, indgår ikke i delpopulationen.

¹³ Personer under anden uddannelse indgår ikke i opgørelserne over beskæftigede i SOSU-faget (jf. definition af population i afsnit 2.4.1).

Antallet af beskæftigede inden for SOSU-området var i 1997 omkring 117.000. Frem til 2006 ligger tallet på samme niveau, dog med fald i årene 2000 og 2005. I 2007 steg antallet af beskæftigede i SOSU-faget til 126.860. Den samlede arbejdsstyrke inden for dette område ligger altså relativt stabilt i perioden fra 1997-2007, dog med en mindre nedgang i 2000 og 2005.

Til gengæld er antallet af beskæftigede *uden* en SOSU-uddannelse faldet over perioden. I 1997 var det op mod 60.000 af de beskæftigede i SOSU-stillinger, som ikke havde en uddannelse inden for området. Hen over perioden falder antallet af ikke-uddannet personale til omkring 47.600 i 2007 (jf. figur 3.4).

Figur 3.4 Antal beskæftigede i SOSU-stillinger opdelt efter uddannelse for årene 1997-2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

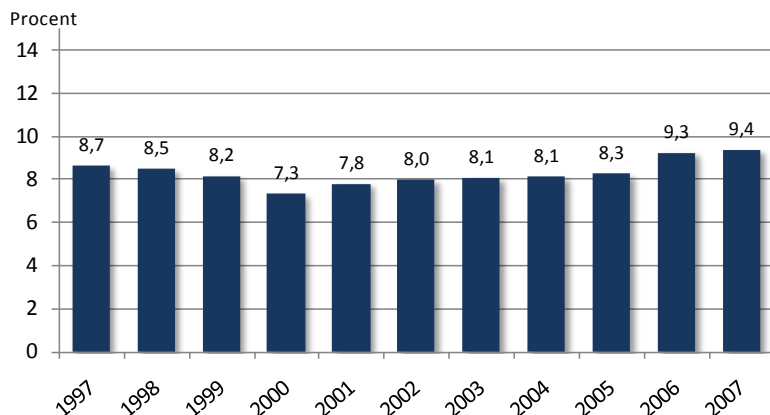
Der er altså tale om en markant stigning i uddannelsesniveaet blandt de ansatte i denne periode, hvor både gruppen af social- og sundhedshjælpere og gruppen af social- og sundhedsassistenter vokser (inkl. tidligere tilsvarende uddannelser)¹⁴. Samlet set er andelen af uddannet personale blandt de beskæftigede i SOSU-stillinger steget fra 45% i 1997 til et foreløbigt højdepunkt i 2005, hvor 65% af personalet var uddannet på enten assistent- eller hjælperniveau. Siden er andelen af uddannet personale blandt de beskæftigede i SOSU-stillinger faldet lidt til omkring 55% i 2007.

3.3 Køns- og aldersfordeling

I 2007 var der i alt ansat 11.912 mænd i SOSU-stillinger, hvilket svarer til omkring 9% af de beskæftigede inden for social- og sundhedsområdet.

¹⁴ Uddannelseskategorien SOSU-assistent er defineret på baggrund af højeste fuldførte uddannelse (HFFSP) og dækker over: Social- og sundhedsassistenter, Sygehjælper, Plejehjemsassistent og Plejer. Uddannelseskategorien SOSU-hjælper dækker over: Social- og sundhedshjælper, Hjemmeserviceassistent, Hospitalsassistent, Hjemmeplejer, Sundhed, indgangsr (gl), Social/sundhed Indv.udd. erhv.fagl., Social-/sundhedsomr.euu, AMU pæd./soc., Social/sundhed Indv.udd. efterudd., Omsorgspers., fortsætterudd. 10 mdr., Social/sundhed Indv.udd. kort vidg. samt Omsorgsassistent ved åndsvageforsorgen.

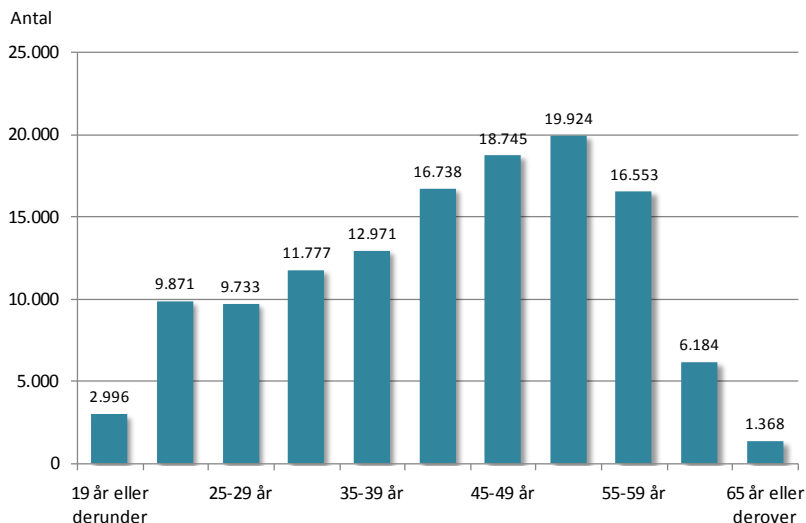
Figur 3.5 Andel af mænd blandt beskæftigede personer i SO-SU-stillinger i perioden 1997-2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Aldersfordelingen blandt de beskæftigede i SOSU-faget er vist i figur 3.6. Den viser, at denne gruppe af ansatte primært er at finde i de ældre aldersgrupper. Op mod hver tredje ansat inden for SO-SU-området er mellem 45-54 år, og 60% af arbejdsstyrken er mellem 40-59 år. Kun lidt over 18% af arbejdsstyrken er under 30 år. Der vil således i de kommende år være en meget stor aldersbetinget afgang fra SOSU-faget.

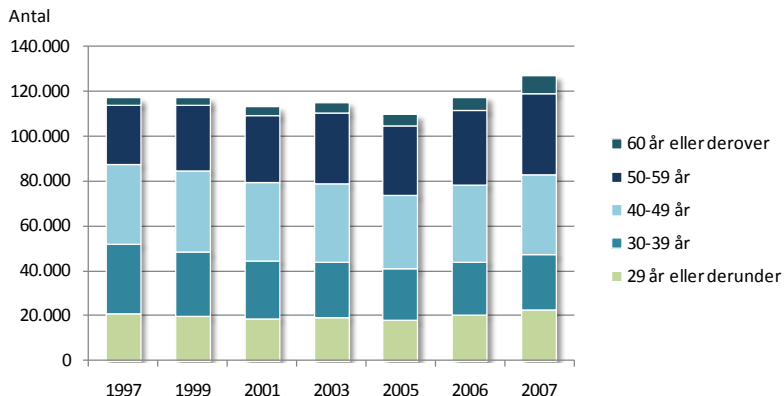
Figur 3.6 Aldersfordelingen i 2007 blandt beskæftigede personer i SOSU-stillinger. Antal personer i femårsaldersgrupper (N = 126.860)



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Udviklingen over tid i aldersfordelingen for de ansatte inden for social- og sundhedsområdet viser, at antallet af ansatte i grupperne under 29 år og fra 30-39 år er faldet fra over de sidste 10 år, mens gruppen af ansatte over 40 år er vokset (jf. figur 3.7).

Figur 3.7 Antal beskæftigede personer SOSU-stillinger fordelt på tiårsaldersgrupper for årene 1997, 1999, 2001, 2003, 2005, 2006 samt 2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Udviklingen af i aldersfordelingen blandt ansatte på social- og sundhedsområdet viser sig også ved, at gennemsnitsalderen er steget fra 40,7 år i 1997 til 42,8 år i 2007 (jf. tabel 3.1)

Tabel 3.1 Gennemsnitsalderen for beskæftigede i SOSU-stillinger udvalgte år 1997, 2001, 2005, 2007

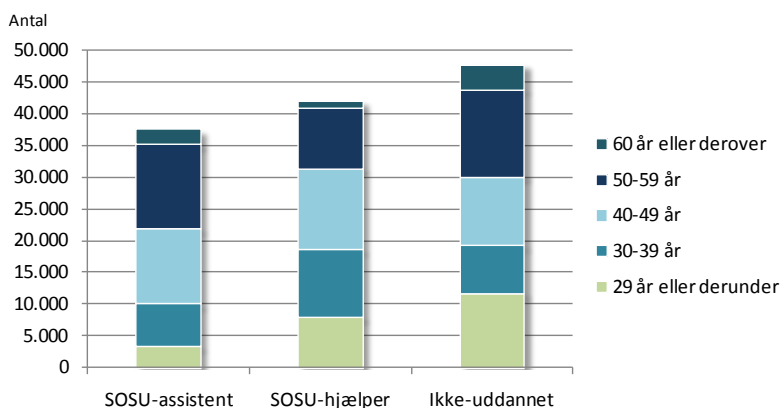
	1997	2001	2005	2007
Gennemsnitsalderen for beskæftigede i SOSU-stillinger	40,7 år	42,1 år	42,7 år	42,8 år
Median alder	41 år	43 år	44 år	44 år
25%-75% kvartiler	32-50 år	34-51 år	34-52 år	33-53 år

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Der er væsentlig forskel på aldersfordelingerne i de tre overordnede grupper af ansatte inden for SOSU-området. Her er gruppen

af ansatte med en uddannelse på hjælperniveau yngre end de ansatte i SOSU-stillinger uden uddannelse og ansatte med uddannelse på assistentniveau (jf. figur 3.8). Hos hjælperne er op mod 75% af de ansatte under 50 år, mens det samme kun gælder for henholdsvis 63 og 58% af de ikke-uddannede og assistenter.

Figur 3.8 Antal beskæftigede personer SOSU-stillinger fordelt efter uddannelsesbaggrund og tiårsaldersgrupper i 2007



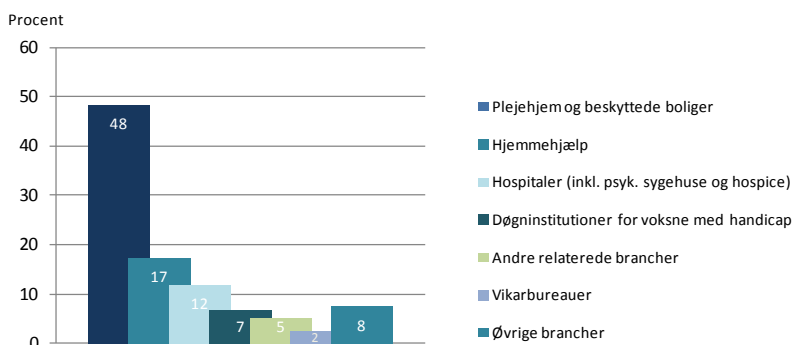
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

I 2007 er gennemsnitsalderen for de ikke-uddannede 42,2 år og SOSU-assistenter 45,7 år, mens den for SOSU-hjælperne kun er 40,9 år. Bag dette ligger bl.a. det forhold, at en del SOSU-uddannede først tager assistentuddannelsen efter nogle år på arbejdsmarkedet som social- og sundhedshjælper. Samtidig er det også tydeligt, at andelen af ansatte over 50 år er størst hos SOSU-assistenterne, hvorfor den forventede fratræden i de kommende år kan slå hårdest igennem hos denne faggruppe.

3.4 Beskæftigelsesområder

De beskæftigede i SOSU-stillingerne varetager omsorgs- og plejeopgaver i primært den offentlige sektor. Således er langt hovedparten (65%) af de ansatte beskæftiget på plejehjem, ved beskyttede boliger og i hjemmeplejen. Derudover er 12% ansat på hospitaler (inkl. psykiatriske sygehuse og hospice), og 7% er ansat på døgninstitutioner, mens kun 2% er ansat i vikarbureauer.

Figur 3.9 De beskæftigede i SOSU-stillinger i 2007 fordelt på udvalgte brancher i den offentlige og private sektor (N =126.354)



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Anm.1: "Andre relevante brancher" omfatter: Hjemmesygepleje og sundhedspleje, Forsorghjem mv., Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold, Offentlig administration af sundhedsvæsen, undervisning og sociale forhold, Dagcentre for ældre, Skoler med sundheds- og omsorgsuddannelser, Døgninstitutioner for børn og unge, Institutioner for stofmisbrugere og alkoholskadede samt Revalideringsinstitutioner.

Anm.2: "Øvrige brancher" omfatter en lang række forskellige brancher med kun få SOSU'er beskæftiget i hver enkelt branche.

Tabel 3.2 De beskæftigede i SOSU-stillinger i 2007 fordelt efter uddannelse og branche

	<u>SOSU-assistent</u>		<u>SOSU-hjælper</u>		<u>Ikke-uddannet personale</u>	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Plejhjem og beskyttede boliger	17.146	46	26.936	64	17.398	37
Hjemmehjælp	3.206	9	8.077	19	10.791	23
Hospitaler (inkl. hospice og psyk. sygehuse)	9.683	26	1.181	3	4.326	9
Døgninstitutioner for voksne med handicap	3.244	9	966	2	4.257	9
Vikarbureauer	1.194	3	1.359	3	610	1
Anden relevant branche	1.473	4	1.653	4	3.274	7
Øvrige brancher	1.294	3	1.611	4	6.675	14
Total	37.240	100	41.783	100	47.331	100

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

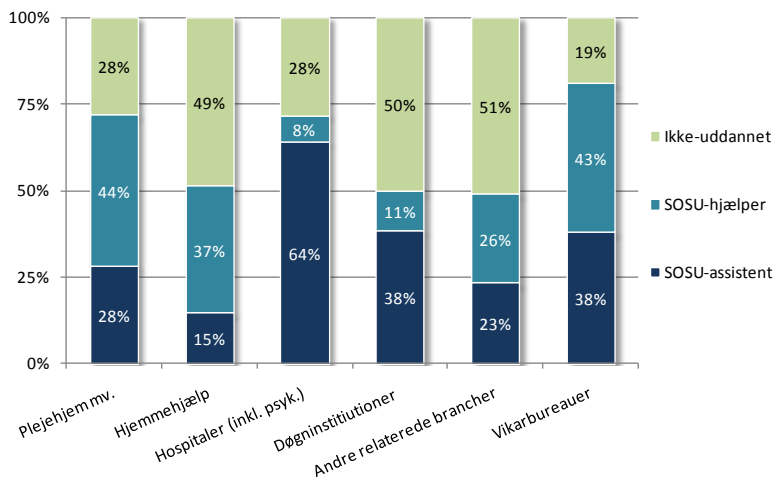
Anm.1: "Andre relevante brancher" omfatter: Hjemmesygepleje og sundhedspleje, Forsorghjem mv., Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold, Offentlig administration af sundhedsvæsen, undervisning og sociale forhold, Dagcentre for ældre, Skoler med sundheds- og omsorgsuddannelser, Døgninstitutioner for børn og unge, Institutioner for stofmisbrugere og alkoholskadede samt Revalideringsinstitutioner.

Anm.2: "Øvrige brancher" omfatter en lang række forskellige brancher med kun få beskæftiget i hver enkelt branche.

Tabel 3.2 viser branchefordelingen i 2007 for henholdsvis SOSU-assistenten, SOSU-hjælpere og ikke-uddannet personale. Som det fremgår, er op mod 83% af social- og sundhedshjælperne ansat på plejehjem, ved beskyttede boliger og i hjemmeplejen og kun ganske få arbejder på hospitaler og døgninstitutioner. Blandt SOSU-assistenten arbejder 26% på hospitalerne (inkl. psykiatriske sygehuse og hospice), 55% på plejehjem, ved beskyttede boliger og i hjemmeplejen og 9% på døgninstitutioner. For gruppen af ikke-uddannede er omkring 60% ansat på plejehjem, ved beskyttede boliger og i hjemmeplejen, mens 9% er ansat på hospitalerne.

Figur 3.10 viser sammensætningen af personalet inden for de enkelte beskæftigelsesområder. Her er det tydeligt, at der inden for plejesektoren (plejehjem, beskyttede boliger, hjemmepleje, andre relaterede brancher) og i vikarbureauerne er en relativ lige fordeling af hjælpere, assistenter og ikke-uddannede, mens der på hospitalerne og på døgninstitutionerne primært er ansat SOSU-assistenten og ikke-uddannet personale.

Figur 3.10 De beskæftigede i SOSU-stillinger i 2007 fordelt efter brancher og uddannelse



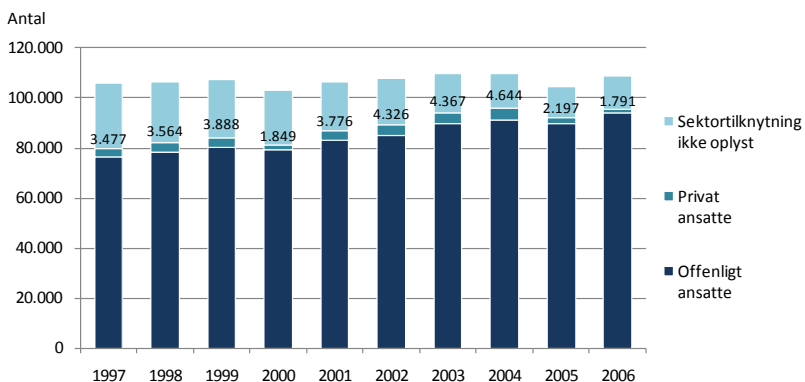
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

3.4.1 Sektortilknytning

I dette afsnit vil vi beskrive, hvor mange af de beskæftigede inden for SOSU-faget, der er privat ansat. Delpopulationen er her afgrænset til personer beskæftiget i SOSU-stillinger i SOSU-relevante brancher¹⁵. De offentlige arbejdssteder er defineret som enten statslige, kommunale, amtskommunale eller selvejende institutioner.

¹⁵ SOSU-relevante brancher dækker over personer, som i november måned arbejdede inden for: Plejehjem og beskyttede boliger, Hjemmehjælp, Hospitaler, Døgninstitutioner for voksne med handicap, Vikarbureauer, Hjemmesygepleje og sundhedspleje. Forsorgshjem mv., Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold, Offentlig administration af sundhedsvæsen, undervisning og sociale forhold, Dagcentre for ældre, Skoler med sundheds- og omsorgsuddannelser, Døgninstitutioner for børn og unge, Institutioner for stofmisbrugere og alkoholskadede samt Revalideringsinstitutioner.

Figur 3.11 Beskæftigede i SOSU-relevante brancher fordelt på sektorer i perioden 1997-2006

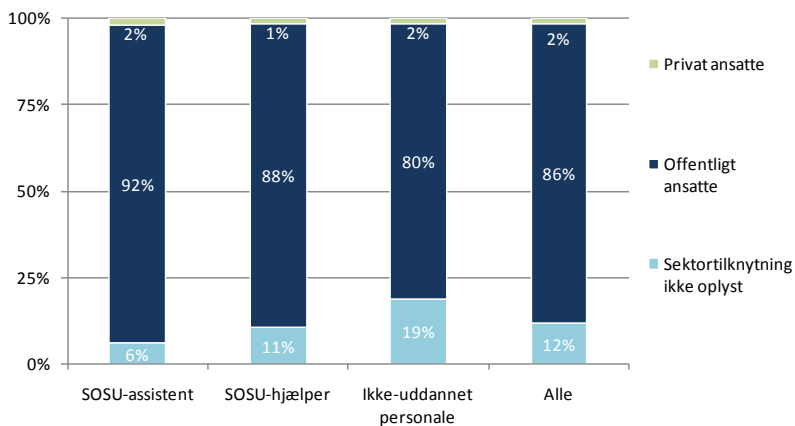


Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Som det fremgår af figur 3.11 er antallet af privatansatte i SOSU-relevante brancher ganske lavt. I hovedparten af perioden har antallet ligget omkring 3.500-4.500, men er faldet over de seneste år til ca. 1.800 i 2006. Ud af det samlede antal beskæftigede i SOSU-brancherne svarer det til, at mellem 1,5 og 4,5% er privat ansat. Langt hovedparten af de personer, hvor sektortilknytningen er uoplyst, arbejder inden for hjemmehjælpen og har derfor ikke som sådan ét arbejdssted, da de typisk kører ud fra egen bopæl.

De privatansatte er fordelt stort set lige mellem brancherne, og som figur 3.12 viser, er andelen af privatansatte mellem 1-2% for både SOSU-assistenter, SOSU-hjælpere og ikke-uddannede i 2006.

Figur 3.12 De beskæftigede i SOSU-stillinger i 2006 fordelt efter uddannelse og sektor



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

3.5 Arbejdstid

Når man ser på arbejdstiden i 2006 for de beskæftigede i SOSU-stillinger er 58% registeret som heltidsbeskæftigede, mens 16% er deltidsbeskæftigede med over 29 timer om ugen, og 21% arbejder mellem 20-29 timer ugentlig (jf. tabel 3.3). Opgørelsen er *ikke* omregnet til fuldtidsstillinger – men tager udelukkende udgangspunkt i oplysningerne om arbejdstid for beskæftigede i SOSU-stillingerne i 2006. Definitionen af heltids- og deltidsbeskæftigede er baseret på flere forskellige typer af registeroplysninger, hvor beskæftigelsesgraden beregnes ud fra ATP-indbetaling, forsikringskategori, arbejdsløshedsgrad, og timeangivelserne for de deltidsbeskæftigede er baseret på ATP-indbetalingen i året (variablen TILKNYTT fra IDA-databasen).

Tabel 3.3 De beskæftigede i SOSU-stillinger i 2006 fordelt på registeret arbejdstid

	Antal	Procent
Heltid	59.420	58
Deltid 30 timer og derover	16.554	16
Deltid 20-29 timer	21.605	21
Deltid 10-19 timer	3.735	4
Deltid under 10 timer	1.393	1
Total	102.707 ¹⁾	100

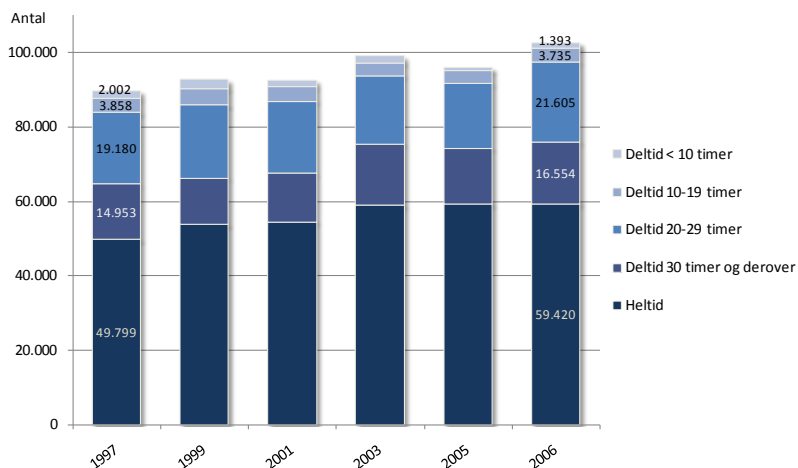
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

- 1 Der er omkring 15.000 af de beskæftigede i SOSU-stillingerne, for hvem der ikke foreligger en indberetning vedr. arbejdstid. Dette skyldes i langt de fleste tilfælde (omkring 85%), at disse ansatte ikke har en registrering af deres arbejdssted. Som tidligere nævnt arbejder mange af dem, hvor arbejdsstedet ikke er oplyst, inden for hjemmehjælpen og har derfor ikke som sådan ét arbejdssted, da de typisk kører ud fra egen bopæl.

I en spørgeskemaundersøgelse fra 2005 har 8.119 plejemedarbejdere (sygeplejersker, SOSU-assistent, SOSU-hjælper, ikke-uddannet personale, terapeuter m.m.) angivet deres ugentlige arbejdstid. Her er kun 14% ansat 37 timer eller mere, mens 63% har en arbejdstid på 30-36 timer, og 23% er ansat under 30 timer (Nabe-Nielsen m.fl. 2007). Med baggrund i disse resultater kan det ikke afvises, at registeroplysningerne overvurderer andelen af beskæftigede med heltidsarbejde, da SOSU-ansatte med fuld ATP-indbetaling for året (afgrænset til en ugentlig arbejdstid på 30 timer og derover), og som er fuldtidsforsikrede, alle er kategoriseret som heltidsbeskæftigede ifølge oplysninger fra Danmarks Statistik. Endvidere kan andelen af deltidsansatte muligvis være højere, hvis det var muligt at inddrage oplysninger for samtlige beskæftigede i SOSU-stillingerne (jf. note 1 under tabel 3.3).

Med den anvendte definition af fuldtidsbeskæftigede er andelen af fuldtidsbeskæftigede i SOSU-stillingerne steget lidt over perioden fra 55% i 1997 til 60% i starten af 2000-tallet. Denne stigning skyldes primært, at *antallet* af fuldtidsansatte er vokset i perioden (fra ca. 49.000 til ca. 60.000), mens antallet af deltidsansatte ikke er steget tilsvarende (jf. figur 3.13).

Figur 3.13 Antallet af beskæftigede i SOSU-stillinger 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 og 2006 fordelt på beregnet arbejdstid



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

For SOSU-assistenterne og SOSU-hjælperne er det omkring 60%, som er fuldtidsbeskæftigede, mens kun godt 50% af personalet uden SOSU-uddannelse er fuldtidsbeskæftigede.

Tabel 3.4 De beskæftigede i SOSU-stillinger i 2006 fordelt efter uddannelse og beregnet arbejdstid

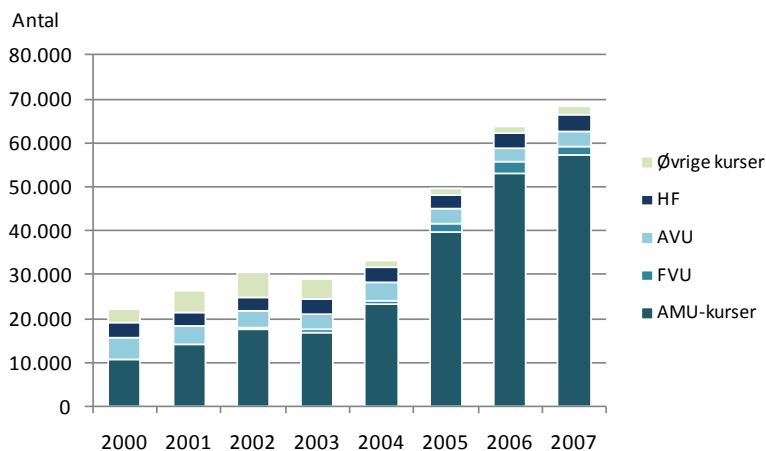
	SOSU-assistentter		SOSU-hjælpere		Ikke-uddannet personale	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Heltid	22.520	66	20.439	59	16.461	49
Deltid	11.472	34	14.410	41	17.405	51
Total	33.992	100	34.849	100	33.866	100

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

3.6 Efter- og videreuddannelse

Aktiviteten i efter- og videreuddannelsessystemet for de beskæftigede i SOSU-faget er mere end fordoblet i perioden fra 2000-2007. Fra deltagelse i omkring 22.000 voksen- og efteruddannelseskurser (VEU) i 2000 til omkring 68.000 VEU-kurser i 2007 (jf. figur 3.14). Det er især antallet af AMU-kurser, som er vokset i perioden, og i de seneste år udgør denne type kurser op mod 85% af kursusaktiviteten for de SOSU-ansatte.

Figur 3.14 Antal VEU-kurser for beskæftigede i SOSU-stillinger for årene 2000-2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Det samlede antal VEU-kurser dækker over en deltagelse på i gennemsnit 1,8 kurser pr. person. Således deltog omkring 38.000 personer i et VEU-kursus i 2007 (jf. tabel 3.5). I perioden fra 2000 til 2007 er også antallet af beskæftigede inden for SOSU-området, der deltager i efter- og videreuddannelse, mere end fordoblet. Det vil sige, at kursusaktiviteten for de SOSU-ansatte både er vokset i forhold til antallet af kurser og antallet af deltagere. Samlet set betyder det, at andelen af SOSU-ansatte, der deltager i VEU-kurser, er steget fra 12% i 2000 til omkring 30% i 2007.

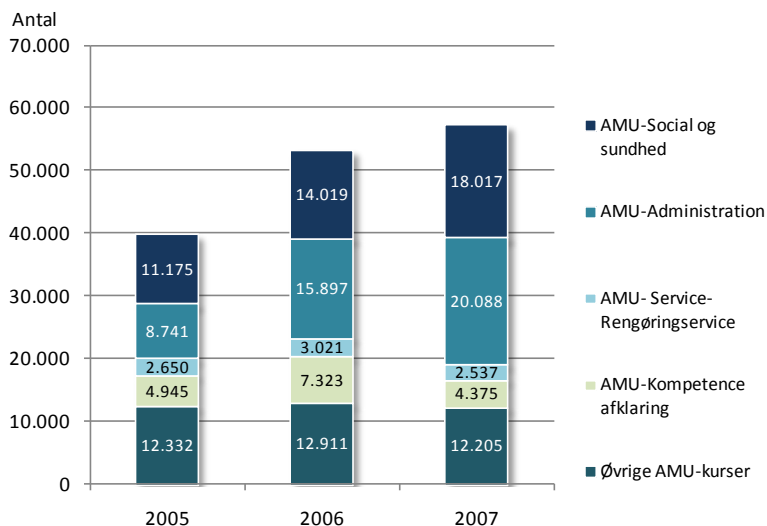
Tabel 3.5 Kursusaktivitet for beskæftigede i SOSU-stillinger

	2000	2002	2004	2006	2007
Kurser pr. år	22.107	30.547	33.245	63.782	68.328
Personer på VEU-kurser	13.737	17.030	17.800	33.825	37.622
Gns. antal kurser pr. person	1,6	1,8	1,9	1,9	1,8
Beskæftigede i SOSU-stillinger	110.278	113.406	115.870	117.542	126.860
Personer på VEU-kurser	13.737	17.030	17.800	33.825	37.622
Andel af personer med VEU-kurser	12%	15%	15%	29%	30%

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Som tidligere fremhævet udgør AMU-kurserne langt den største del af de SOSU-ansattes VEU-aktivitet. Figur 3.15 viser de forskellige typer af AMU-kurser, denne faggruppe deltager i.

Figur 3.15 Antal AMU-kurser fordelt efter type for årene 2005, 2006, 2007



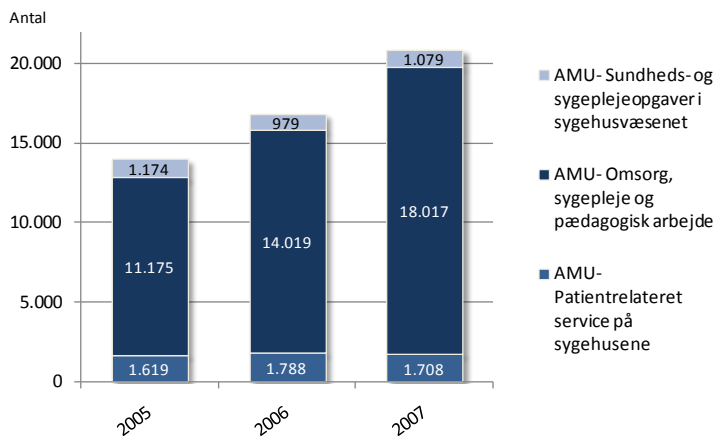
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Anm.: AMU-Administration dækker over følgende kurser: "AMU-administration", "AMU-adm.ikt-adm.vedligh.", "AMU-adm.Ledelse", "AMU-Off.forvaltning og sagsbehandling" og "AMU-adm-assist.sundh.".

Her udgør AMU-kurserne udbudt af efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet den største gruppe. Men også kurserne inden for administration er vokset betydeligt i 2006 og 2007 frem mod strukturreformen.

AMU-kurserne inden for social- og sundhedsområdet er i høj grad rettet mod de ansatte inden for SOSU-området. Der er tre undergrupper af disse AMU-kurser, hvor kurserne inden for "Om-sorg, sygepleje og pædagogisk arbejde" tiltrækker flest SOSU-ansatte (jf. figur 3.16).

Figur 3.16 Antal AMU-kurser inden for social- og sundhedsområdet for årene 2005, 2006, 2007



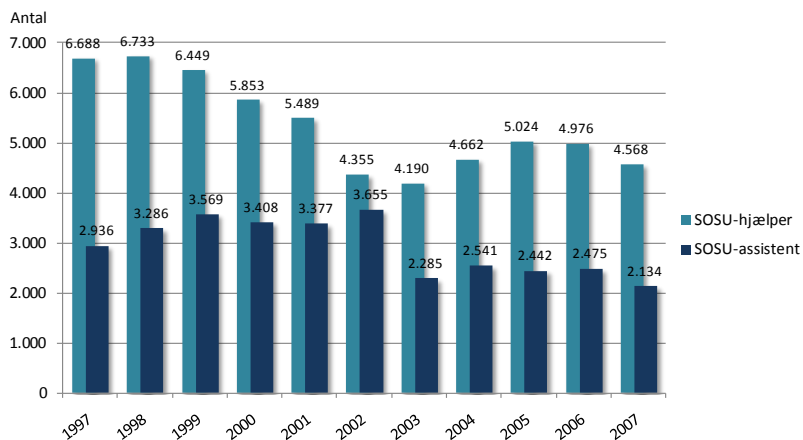
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

4 De nyuddannedes vej ind på arbejdsmarkedet

I dette kapitel beskrives de nyuddannedes vej ind på arbejdsmarkedet. Hvor gamle er de, når de gennemfører deres uddannelse, inden for hvilke beskæftigelsesområder bliver de ansat, og hvor længe bliver de inden for SOSU-faget?

Social- og sundhedsuddannelserne blev ændret i 1991, hvor de tidligere uddannelser til bl.a. hjemmeplejer, sygehjælper og plejehjemsassistent blev erstattet af en ny uddannelse trindelt i to niveauer – social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent. Delpopulationen er i dette kapitel afgrænset til personer, som har gennemført en af de ”nye” uddannelser til social- og sundhedshjælper og/eller social- og sundhedsassistent. Figur 4.1 viser antallet af nyuddannede fra de to uddannelser i perioden 1997-2007.

Figur 4.1 Antal nyuddannede social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter i perioden 1997-2007

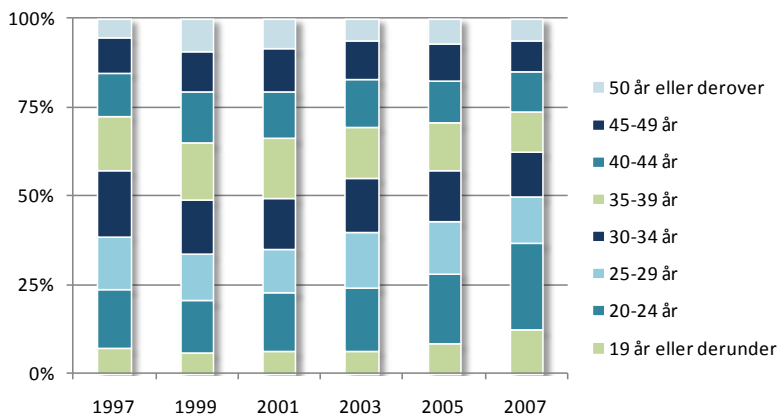


Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Som det fremgår af figur 4.1 er antallet af nyuddannede på SOSU-området faldet over perioden fra 1997-2006. Hvor antallet af nyuddannede SOSU-hjælpere var over 6.000 i slutningen af 1990'erne, var det i 2007 kun omkring 4.600. Fra 1997 og frem til 2002 lå antallet af nyuddannede assistenter mellem 3.000-3.700, hvorefter det er faldet til et niveau omkring 2.500. Dette fald kan hænge sammen med, at mange SOSU-ansatte efteruddannede sig i de første år, de nye uddannelser eksisterede, samt at ungdomsårgangene generelt er faldet i denne periode.

Aldersfordelingen for de nyuddannede SOSU-hjælpere har da også ændret sig i perioden fra 1997 til 2007. Andelen af nyuddannede i alderen 30-39 år er faldet, mens andelen af nyuddannede under 24 år er steget, og inden for de seneste år er andelen af nyuddannede over 40 år ligeledes faldet (jf. figur 4.2).

Figur 4.2 Aldersfordeling for nyuddannede SOSU-hjælpere for årene 1997, 2001, 2003, 2005 samt 2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Uddannelsen til social- og sundhedsassistenter er en overbygning til hjælperuddannelsen. Derfor er gennemsnitsalderen for assistenterne også i udgangspunktet højere. I 2007 var en nyuddannet assistent i gennemsnit 35 år, mens de nyuddannede hjælpere i gennemsnit var 32 år (jf. tabel 4.1).

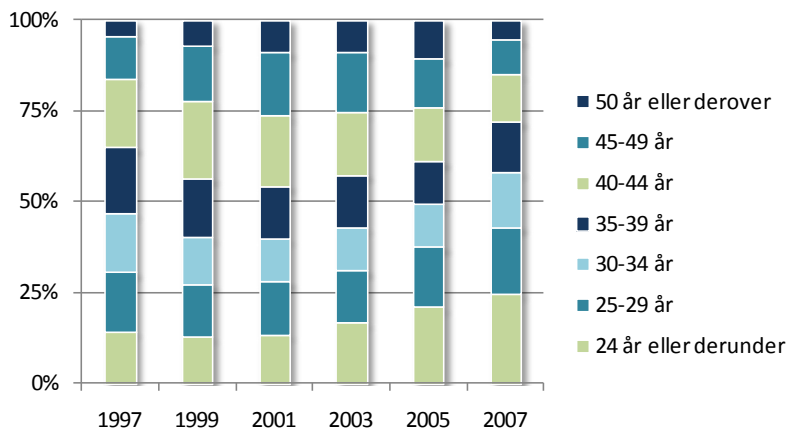
Tabel 4.1 Gennemsnitsalderen for nyuddannede, udvalgte år 1997, 2007

	1997	2007
Gennemsnitsalderen for SOSU-hjælpere	33,5 år	32,1 år
Median alder	33 år	30 år
25%-75% kvartiler	25-41 år	22-41 år
Gennemsnitsalderen for SOSU-assistent	35,4 år	35,3 år
Median alder	36 år	34 år
25%-75% kvartiler	28-42 år	25-44 år

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Som det fremgår af figur 4.3 (og tabel 4.1) er udviklingen i aldersfordelingen for SOSU-assistent og SOSU-hjælperne – også her er andelen af nyuddannede under 29 år steget i de seneste år. Samtidig med er gruppen af nyuddannede over 40 år falder i starten af 2000-tallet – hvilket også viser sig i et fald i medianalderen for de to grupper over perioden.

Figur 4.3 Aldersfordeling for nyuddannede SOSU-assistenter for årene 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 og 2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

I tabel 4.2 ses nærmere på branchetilknytningen for to udvalgte årgange af nyuddannede SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter (1997 og 2005). Her er hovedparten af de nyuddannede social- og sundhedshjælpere ansat ved plejehjem, beskyttede boliger og i hjemmeplejen i det første år efter færdiggørelsen af uddannelsen, og omkring 5% er ansat i vikarbureauer.

Blandt de nyuddannede social- og sundhedsassistenter er op mod 50% ansat ved plejehjem og beskyttede boliger i det første år efter færdiggørelsen af uddannelsen. Derudover er omkring 25% ansat på hospitalerne og 10% på døgninstitutioner. Generelt ligner branchetilknytningen for de nyuddannede hjælpere og assistenter i vid udstrækning fordelingen på brancher blandt henholdsvis samtlige hjælpere og samtlige assistenter. Det er således ikke sådan, at de nyuddannede træder ind i bestemte brancher for senere

at sprede sig ud, som det fx er tilfældet med sygeplejerskerne, hvor deres første job erfaringer gøres på hospitalerne.

Tabel 4.2 Nyuddannede SOSU-hjælpere og SOSU-assistenters i henholdsvis 1997 og 2005 fordelt efter branchetilknøytning i året efter endt uddannelse

	Pleje- hjem og beskyt- tede bo- liger	Hjem- mepleje	Hospi- taler	Døgnin- stitutio- ner	Vikar- bureauer	Anden sygeple- jerele- vant branche	Øvrige brancher	Total
Nyuddannede SO- SU-hjælpere i 1997	60% 2.803	26% 1.222	1% 51	1% 44	3% 122	1% 27	9% 425	100% 4.694
Nyuddannede SO- SU-hjælpere i 2005	64% 2.438	15% 559	1% 49	2% 63	5% 191	5% 180	9% 356	100% 3.836
Nyuddannede SO- SU-assistenters i 1997	47% 1.270	7% 190	26% 718	11% 295	3% 74	1% 37	5% 130	100% 2.714
Nyuddannede SO- SU-assistenters i 2005	48% 1.099	5% 125	23% 529	10% 224	3% 70	6% 145	5% 107	100% 2.299

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

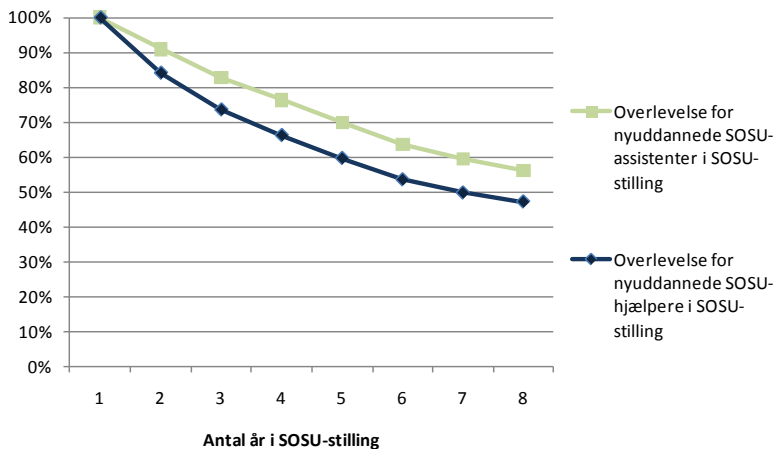
Anm. 1: "Andre relevante brancher" omfatter: Hjemmesygepleje og sundhedspleje, Forsorghjem mv., Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold, Offentlig administration af sundhedsvæsen, undervisning og sociale forhold, Dagcentre for ældre, Skoler med sundheds- og omsorgsuddannelser, Døgninstitutioner for børn og unge, Institutioner for stofmisbrugere og alkoholskadede samt Revalideringsinstitutioner.

Anm. 2: "Øvrige brancher" omfatter en lang række forskellige brancher med kun få beskæftiget i hver enkelt branche.

4.1 Hvor lang tid er de nyuddannede typisk ansat inden for SOSU-faget?

I dette afsnit ser vi nærmere på de nyuddannede og deres første år på arbejdsmarkedet. Figur 4.4 viser, hvor stor en andel af de nyuddannede fra 2000-2005 der stadig er ansat i en SOSU-stilling efter henholdsvis 1-2 års ansættelse, 2-3 års ansættelse osv. Det vil sige, når grafen starter, er samtlige personer (100%) ansat inden for SOSU-faget og efter 1-2 års ansættelse, er omkring 85-90% stadig ansat i SOSU-faget. 4-5 år efter afslutningen af uddannelsen er omkring 60% af SOSU-hjælperne og 70% af SOSU-assistenterne stadig ansat i SOSU-faget, mens 30-40% har fundet et andet job eller bevæget sig uden for arbejdsmarkedet. Generelt er det en højere andel af SOSU-hjælperne, som skifter væk fra SOSU-faget (enten periodisk eller permanent), end blandt SOSU-assistenterne.

Figur 4.4 Andel af nyuddannede personer i SOSU-stillinger, som bliver i SOSU-faget i perioden 2001-2007 som funktion af tiden (overlevelsesfunktion)



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

De nyuddannede SOSU-hjælpere og SOSU-assisterer har en højere mobilitet ud af deres fag end eksempelvis sygeplejersker, lærere og pædagoger – hvor mellem 78 og 82% af de uddannede i 2000 stadig er ansat inden for faget fire år efter studiets afslutning (FTF 2007b).

Det er i denne sammenhæng interessant at vide, hvor årgangene bevæger sig hen. I perioden fra 2001-2007 er der op mod 9.700 nyuddannede SOSU-hjælpere, som forlader faget enten midlertidigt eller permanent. Hovedparten af disse SOSU-hjælpere finder et arbejde uden for SOSU-området, mens omkring 40% helt forlader arbejdsmarkedet.

Tabel 4.3 Nyuddannede SOSU-hjælpere fra årgangene 2000-2005, som skifter væk fra SOSU-faget fordelt efter tilknytning til arbejdsmarkedet i 2007

	Antal	Procent
Nyuddannede SOSU-hjælpere, som skifter væk fra SOSU-faget	9.675	100,0
I arbejde uden for SOSU-faget	5.498	56,8
Uden for arbejdsmarkedet	4.177	43,2
- Uddannelse	283	2,9
- Sygedagpenge	441	4,6
- Førtidspension	141	1,5
- Arbejdsløs/kontanthjælp/aktivering	1.514	15,6
- Efterløn	267	2,8
- Pension/tjenestemandspension	11	0,1
- Øvrige uden for arbejdsstyrken	1.520	15,7

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Tabel 4.4 viser tilknytningen til arbejdsmarkedet for de omkring 6.000 nyuddannede SOSU-assistenters, der forlod SOSU-faget i perioden 2001-2007. Blandt de nyuddannede assistenter er det op mod 69% af dem, som forlader SOSU-faget, der skifter til et andet job. Hvor mange SOSU-hjælpere helt bevæger sig ud af arbejdsmarkedet, forlader de nyuddannede assistenter i højere grad SOSU-faget til fordel for et andet job.

Tabel 4.4 Nyuddannede SOSU-assisterter fra årgangene 2000-2005, som skifter væk fra SOSU-faget, fordelt efter tilknytning til arbejdsmarkedet i 2007

	Antal	Procent
Nyuddannede SOSU-assisterter, som skifter væk fra SOSU-faget	6.035	100
I arbejde uden for SOSU-faget	4.151	68,8
Uden for arbejdsmarkedet	1.884	31,2
- Uddannelse	264	4,4
- Sygedagpenge	178	2,9
- Førtidspension	70	1,2
- Arbejdsløs/kontanthjælp/aktivering	602	10,0
- Efterløn	151	2,5
- Pension/tjenestemandspension	10	0,2
- Øvrige uden for arbejdsstyrken	609	10,1

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

4.2 Et kvalitativt perspektiv på de nyuddannede

I interviewundersøgelsen er der gennemført interview med otte SOSU-ansatte, som på interviewtidspunktet havde gennemført en SOSU-uddannelse inden for det seneste år. Indledningsvist gives i det følgende en kort karakteristik af, hvilke overvejelser de nyuddannede har gjort sig om valg af SOSU-faget og første job, samt hvilke forventninger de har til at blive i faget på sigt.

4.2.1 Indgangen til SOSU-faget

Karakteristisk for de nyuddannede er, at syv af otte har anden uddannelse eller beskæftigelse bag sig. Flere har en privat ansættelse bag sig på fabrik og i butik, nogle har tidligere været offentligt an-

sat, mens en enkelt har været selvstændig. For en ud af de otte har SOSU-faget været det første uddannelses-/beskæftigelsesvalg. Karakteristisk for de nyuddannede er desuden, at mange, før påbegyndelsen af uddannelse, har haft kendskab til faget – eksempelvis gennem familiemedlemmer med ansættelse som SOSU eller gennem en periode som afløser/vikar i plejen. Valget af SOSU-faget forklares af flere ud fra et ønske om i højere grad *"at have med mennesker at gøre"* og *"få noget igen"*, mens andre lægger vægt på, at *"der skulle ske noget andet"*.

4.2.2 Overgang fra skole til job – praktik som springbræt

Undervejs i uddannelsesforløbet har de nyuddannede typisk været i to praktikforløb. Interviewundersøgelsen vidner om, at overgangen fra skole til job har været glidende i kraft af, at praktikken for flere har været et springbræt for efterfølgende job samme sted. Dette er tilfældet for fire af de otte interviewede og beskrives at lette overgangen og omstillingen i kraft af, at arbejdet, kollegerne, rutinerne og borgerne ofte er kendt. Det fremhæves desuden som en fordel, at den tidligere praktikvejleder fortsat kan benyttes som primær sparringspartner.

For alle har praktikken været retningsanvisende for, hvad der karakteriserer en attraktiv arbejdsplads efter endt uddannelse. De nyuddannede adskiller sig ikke, hvilket uddybes senere i kapitel 7 fra andre SOSU-ansatte med hensyn til, hvad der tillægges positiv værdi på arbejdspladsen. I praktikforløbene fremhæver de nyuddannede at bide mærke i aspekter som: relationen blandt kollegerne, arbejdsklimaet/stemningen, graden af struktur og planlægning, omfanget af hjælpemidler til rådighed for den ansatte,

bemanding og arbejdstempo samt muligheden for at aktivere borgeren frem for at lave alt arbejdet for dem. De nyuddannedes valg af første arbejdsplads tager for alle udgangspunkt i en afvejning af sådanne aspekter – her skal indskydes, at de nyuddannede, som deltager i undersøgelsen, alle har stået over for et arbejdsmarked som, sammenlignet med den aktuelle situation på SOSU'ernes arbejdsmarked, i højere grad var præget af frit valg på alle hylder.

4.2.3 Fremtiden

Registeranalysen viste i figur 4.4, at omkring 40% af SOSU-hjælperne og 30% af SOSU-assistenterne 4-5 år efter afslutningen af uddannelsen har fundet et andet job. I forlængelse heraf er det interessant at se på de otte interviewpersoners overvejelser om fremtiden.

For de nyuddannede synes det afgørende på kort sigt, at første job giver mulighed for at prøve ambitioner og ideer fra skolebænken af. At man ikke som nyuddannet mødes af såkaldt "*gamle, indgroede vaner*", men af en åbenhed over for ny viden og teori, tillægges generelt betydning for ønsket om på kort sigt at blive på arbejdspladsen.

På længere sigt gives der udtryk for, at det handler om at finde sin hylde, og at den proces betyder, at man som nyuddannet ikke nødvendigvis slår sig til tals med det første det bedste. Andre udtrykker ønske om på længere sigt at bruge SOSU-uddannelsen som springbræt for videre uddannelse inden for sundhedssektoren, og enkelte giver udtryk for, at fastholdelsen på længere sigt kunne påvirkes af dårlig ledelse eller dårlige samarbejdsrelationer blandt kollegerne.

5 Veje på arbejdsmarkedet

I dette kapitel undersøges mobiliteten på arbejdsmarkedet for de beskæftigede inden for SOSU-faget. I forhold til det foregående kapitel, der udelukkende fokuserer på de nyuddannede, ser vi her på alle grupper af ansatte på SOSU-arbejdsmarkedet. Som det fremgår af tabel 5.1 er der en betydelig mobilitet væk fra SOSU-faget, da kun 85% af de ansatte i en SOSU-stilling i 2005 stadig er ansat i en SOSU-stilling året efter (2006).

Tabel 5.1 Dem, der var ansat i SOSU-stilling i 2005, hvor er de et år efter (2006)?

	Antal	Procent
Personer ansat i SOSU-faget i 2005	109.772	100,0
I arbejde i 2006	103.798	95,0
- SOSU-stilling i 2006	93.467	85,1
- Anden stilling i 2006	10.331	9,4
Uden for arbejdsmarkedet i 2006	5.974	5,0
- Under uddannelse	354	0,3
- Førtidspensionist	184	0,2
- Sygedagpenge	383	0,3
- Revalidering	159	0,1
- Arbejdsløs	1.321	1,2
- Kontanthjælp/aktivering	316	0,3
- Efterløn	1.923	1,8
- Pension/tjenestemandspension	260	0,2
- Øvrige uden for arbejdsmarkedet	585	0,5
- Udvandret/døde/mangler oplysninger	489	0,4

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Tabel 5.1 viser et overordnet billede af de SOSU-ansattes bevægelser *væk fra* SOSU-arbejdsmarkedet. Der er dog også en væsentlig mobilitet *inden for* social- og sundhedsområdet. De SOSU-ansattes veje på arbejdsmarkedet fra år til år kan således opdeles i fire hovedgrupper:

- Kernegruppen (ikke mobile)
- Mobile inden for SOSU-faget (nyt arbejdssted)
- Mobile ud af SOSU-faget (ny stilling)
- Uden for arbejdsmarkedet

Her er *kernegruppen* de beskæftigede inden for SOSU-faget, der bliver i SOSU-stillingen på samme arbejdsplads det efterfølgende år. De *mobile inden for faget* er fortsat ansat i en SOSU-stilling, men har skiftet til en ny arbejdsplads i året efter. De *mobile ud af faget* er dem, som året efter skifter til en ny stilling uden for SOSU-området. Endelig består den sidste gruppe af dem, der i året efter er uden for arbejdsstyrken – det vil fx sige går på efterløn, førtidspension eller til arbejdsløshed eller uddannelse.

Ud af de 109.772 beskæftigede i SOSU-faget i 2005 er det kun op mod 64%, der er i 2006 er i kernegruppen og ikke har skiftet arbejdssted i løbet af året (jf. tabel 5.2). Det vil sige, at omkring en tredjedel af arbejdsstyrken inden for SOSU-området er mobil i løbet af et år. Langt den største del af mobiliteten sker dog inden for faget, idet 22% finder et nyt arbejdssted, mens kun 9% forlader faget.

Tabel 5.2 Mobiliteten i 2006 for ansatte i SOSU-stilling i 2005

		Antal	Procent
Personer ansat i SOSU-stillinger i 2005		109.772	100
Kerne (ikke mobile)	Ansæt i SOSU-stilling på samme arbejdssted i 2006	69.615	64
Mobilitet inden for faget		23.852	22
	- Nyt offentligt arbejdssted	18.689	17
	- Nyt privat arbejdssted	1.106	1
	- Uden sektoroplysning	4.057	4
Mobilitet ud af faget		10.331	9
	- Ud af faget til anden offentlig stilling	5.678	5
	- Ud af faget til anden privat stilling	1.649	2
	- Uden sektoroplysning	2.218	2
Uden for arbejdsstyrken i 2006		5.974	5

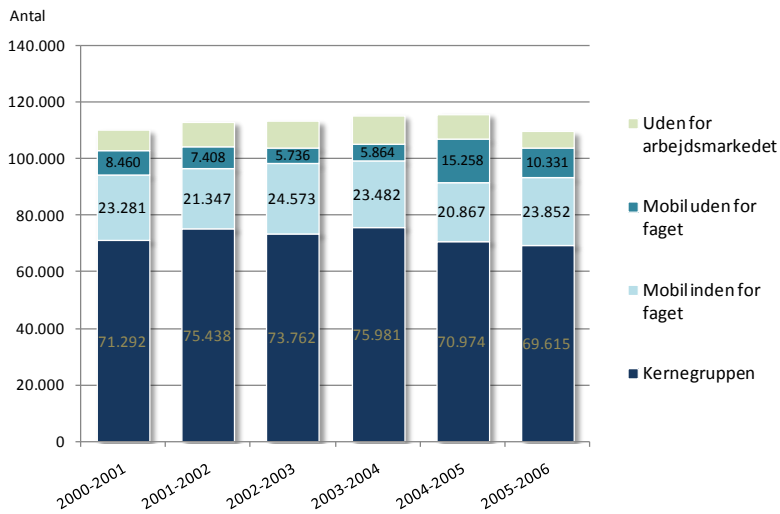
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

At godt 30% af SOSU'erne skifter til en anden arbejdsplads i løbet af et år er markant flere, end hvad vi generelt ser på det danske arbejdsmarked, hvor hver sjette skifter job i løbet af et år, og dermed placerer det danske arbejdsmarked sig som det mest fleksible arbejdsmarked i Europa (Dansk Industri 2009). SOSU'ernes mobilitet er således ca. dobbelt så høj, som den vi ser på arbejdsmarkedet som helhed.

5.1 Udviklingen over tid i mobiliteten

Ser man på udviklingen over tid i mobilitet fra år til år blandt de SOSU-ansatte, er det tydeligt, at antallet af personer, som skifter væk fra SOSU-faget og over i en anden type stilling, er relativt stabilt i hele perioden. Fra 2001-2004 var der mellem 5.700 og 8.400, der årligt skiftede til et job uden for social- og sundhedsområdet. Dette tal steg i 2005 til omkring 15.250, hvorefter det faldt til omkring 10.000 jobskift i 2006. Mobiliteten blandt de ansatte på SOSU-området er størst *inden for faget*, hvor antallet af personer, der årligt skifter til en ny arbejdsplads, er 20.000-25.000 i perioden fra 2001-2006. Der er i hele perioden mellem 70.000 og 75.000 i kernegruppen med stabile medarbejdere, der ikke har skiftet arbejdssted i løbet året.

Figur 5.1 Antal personer ansat i SOSU-stilling i henholdsvis 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 fordelt efter tilknytning til arbejdsmarkedet i det efterfølgende år



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Anm.: "Uden for arbejdsmarkedet" omfatter personer, der ultimo november har en arbejdsmarkedsstatus som arbejdsløse, i aktivering, på kontanthjælp, sygedagpenge, revalidering, førtidspension, overgangsydelse, efterløn, folkepension, tjenestemandspension eller på anden vis er uden for arbejdsstyrken.

Som det fremgår af tabel 5.3 er mobiliteten både *inden for faget* og *ud af faget* stabil i hele perioden 2001-2006. Det vil sige, omkring 35% af de beskæftigede inden for social- og sundhedsområdet forlader deres arbejdssted fra året før – enten til en ny SOSU-arbejdsplads eller til en helt anden type stilling.

Tabel 5.3 Andel af personer ansat i SOSU-stilling i henholdsvis 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 fordelt efter tilknytning til arbejdsmarkedet i det efterfølgende år

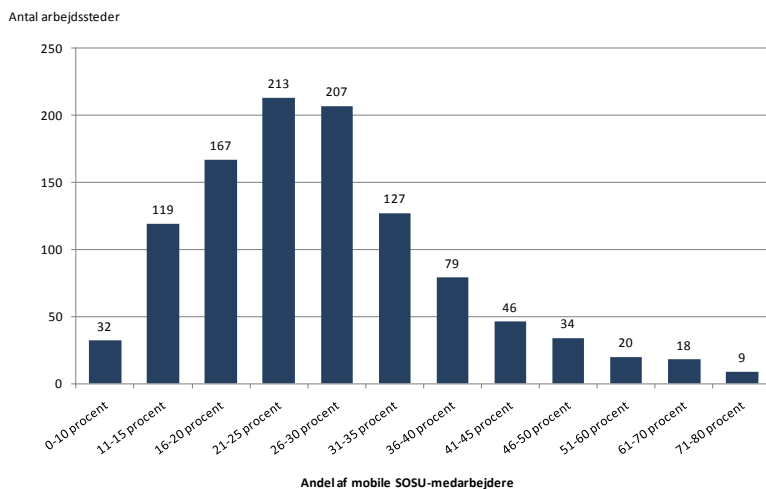
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Procent					
Kerne (ikke mobile)						
Ansæt i SOSU-stilling ved samme arbejdssted året efter	65	67	65	66	61	64
Mobilitet inden for faget						
Ansæt ved nyt offentligt arbejdssted året efter	16	14	18	16	15	17
Ansæt ved nyt privat arbejdssted året efter	1	1	1	1	1	1
Ansæt i ny SOSU-stilling uden sektoroplysning	4	3	3	3	2	4
Mobilitet ud af faget						
Ansæt i en anden type offentlig stilling året efter	4	3	2	2	8	5
Ansæt i en anden type privat stilling året efter	2	2	1	1	2	2
Ansæt i en anden type stilling uden sektoroplysning	2	2	2	2	2	2
Personer uden for arbejdsmarkedet året efter	6	8	8	8	7	5

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Andelen af personer, som bevæger sig uden for arbejdsmarkedet, er faldet fra 8% i perioden 2002-2005 til 5% i 2006. Blandt dem, der er mobile inden for SOSU-faget, er det godt halvdelen, der skifter til en SOSU-stilling ved et nyt offentligt arbejdssted, mens kun omkring 1% søger en privat arbejdsplads. Mobiliteten væk fra SOSU-faget går især mod andre, offentlige arbejdspladser. Det er således tydeligt, at selv under højkonjunkturen var mobilitet væk fra SOSU-faget og over i den private sektor ret begrænset. Kun omkring 1.500-2.300 personer søger væk fra en SOSU-stilling og over i en privatansættelse.

Der er en væsentlig variation i mobiliteten på de forskellige arbejdssteder, når vi ser på de ca. 1.100 arbejdssteder med mere end 20 ansatte SOSU'er i 2005, hvor i alt ca. 80.200 SOSU'er er ansat. Figur 5.2 viser arbejdssteder fordelt efter andelen af *mobile* SOSU-medarbejdere fra 2005 til 2006. Der er 207 arbejdssteder, hvor 26-30% af de SOSU-ansatte har forladt arbejdsstedet i løbet af et år – enten skiftet til en anden SOSU-arbejdsplads, skiftet ud af faget eller er uden for arbejdsmarkedet i 2006.

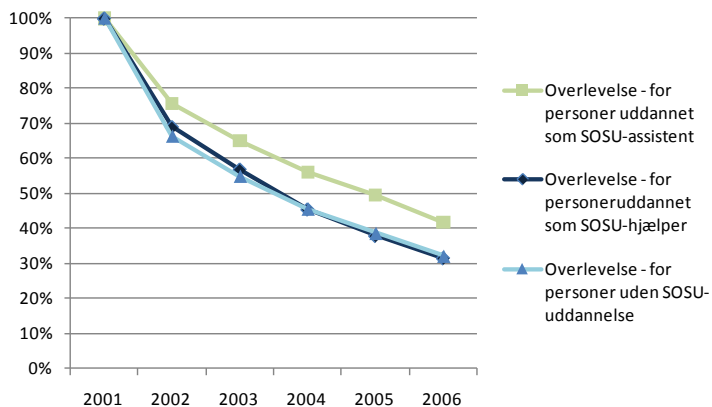
Figur 5.2 Arbejdssteder (N=1.100) fordelt procentdel af mobile SOSU-ansatte fra 2005 til 2006



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Ser vi på mobiliteten med udgangspunkt i den årgang af SOSU'er, der var ansat i 2000, er det tydeligt, at mange skifter arbejdssted. Figur 5.3 viser, hvor mange af de ansatte fra årgang 2000 der stadig er ansat på *samme arbejdsplads* efter henholdsvis 1-2 år, 2-3 år osv. Det vil sige, når grafen starter i 2000, er samtlige personer (100%) ansat på et givent arbejdssted, og efter 1-2 år er omkring 70% stadig ansat på samme arbejdsplads. Mens 30% har skiftet til en anden SOSU-arbejdsplads, ud af SOSU-faget eller ud af arbejdsmarkedet. I løbet af seks år fra 2000-2006 er det kun godt 35%, som stadig arbejder samme sted som i 2000.

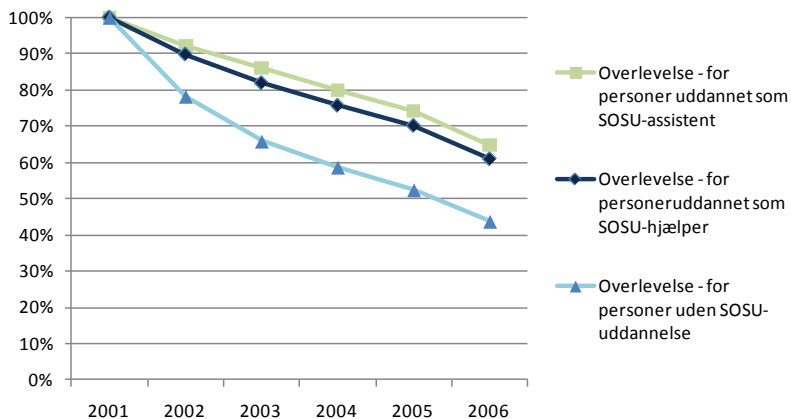
Figur 5.3 Andel af personer i SOSU-stillinger i 2000, som bliver på *samme arbejdssted* i perioden 2001-2006, som funktion af tiden (overlevelsesfunktion)



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

I figur 5.4 følges ansatte i 2000 frem til 2006 og viser, hvor mange af de ansatte fra årgang 2000 der stadig arbejder *i SOSU-faget* efter henholdsvis 1-2 år, 2-3 år osv. Efter 1-2 år er 85% stadig ansat i en SOSU-stilling, mens op mod 15% har fundet et andet job eller bevæget sig uden for arbejdsmarkedet. Set over hele perioden er der efter seks år hele 45% af dem, der var ansat i 2006, som er skiftet væk fra SOSU-faget (enten periodisk eller permanent), mens 55% stadig er ansat inden for sundheds- og plejesektoren i en SOSU-stilling.

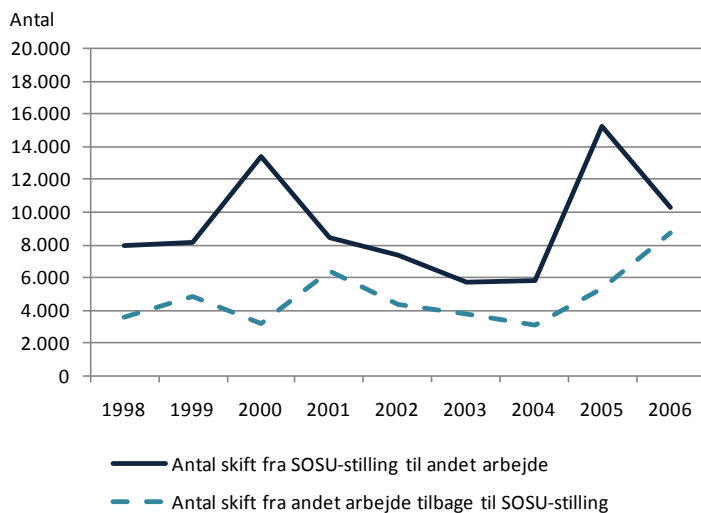
Figur 5.4 Andel af personer i SOSU-stillinger i 2000, som bliver i SOSU-faget i perioden 2001-2006, som funktion af tiden (overlevelsesfunktion)



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Den samlede *mobilitet ud af SOSU-faget* svarer til, at mellem 5-13% blandt de beskæftigede inden for området finder arbejde i andre brancher (jf. tabel 5.3). Det er i den sammenhæng vigtigt at se mobiliteten væk fra SOSU-faget i lyset af, hvor mange tidligere SOSU-ansatte som årligt vender tilbage til SOSU-jobbet. Figur 5.5 viser antallet af skift *til* og *fra* SOSU-området i perioden 1998-2006.

Figur 5.5 Antal beskæftigede, der årligt skifter mellem SOSU-stilling og andet arbejde i perioden 1998-2006



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

I de fleste år følger antallet af skift fra andet arbejde og tilbage til SOSU-området udviklingen i skiftene væk fra faget – blot på et lavere niveau. Det betyder også, at nettoafvandringen ligger mellem 1.200 og 3.900 personer i alle år – kun med undtagelsen af 2000 og 2005, hvor nettoafvandringen ud af faget nærmer sig 10.000.

Tabel 5.4 Antal beskæftigede, der årligt skifter mellem SOSU-stilling og andet arbejde i perioden 1998-2006

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Antal skift fra SOSU-stilling til andet arbejde	7.947	8.145	13.361	8.460	7.408	5.736	5.864	15.258	10.331
Antal skift fra andet arbejde tilbage til SOSU-stilling	3.599	4.861	3.185	6.385	4.336	3.831	3.088	5.303	8.734
Nettoafvandring	4.348	3.284	10.176	2.075	3.072	1.905	2.776	9.955	1.597

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

5.1.1 Hvad karakteriserer de mobile fra 2005 til 2006

For at se nærmere på mobilitet blandt ansatte inden for SOSU-området inddrages oplysninger om de personer, som var beskæftiget i SOSU-faget i 2005. Populationen er videre afgrænset til dem med ansættelse inden for en SOSU-relevant branche (N=96.728)¹⁶. Analysen skal beskrive, hvad der karakteriserer de mobile SOSU'er med hensyn til fx alder, geografi, uddannelse, arbejdsområde, arbejdstid og modtagelse af sygedagpenge.

For at kunne give en meningsfuld karakteristisk opdeles de mobile i to grupper – hhv. de mobile ud af SOSU-faget og de mobile inden for SOSU-faget. Dette skyldes, at de forklarende faktorer ikke nødvendigvis har samme betydning for disse to former for mobilitet, hvor den ene gruppe helt forlader SOSU-arbejdet, mens den anden gruppe skifter arbejdssted og fortsætter i en SOSU-stilling. Der er kørt en multinominal logistisk regressionsmodel, hvor de to mobilitetsformer sammenlignes med kernegruppen af ansatte, som ikke skifter job eller arbejdssted fra 2005 til 2006.

De forklarende variable, der er inddraget i regressionsanalyserne, er alle målt i året før et evt. skift, dvs. oplysningerne stammer fra år 2005 (jf. bilag 1 for fordelinger for de inddragede forklarende faktorer). De forklarende variable er udvalgt, så analyserne kan hjælpe til at udpege de grupper, det kan være inter-

¹⁶ SOSU-relevante brancher er defineret som Plejehjem og beskyttede boliger, Hjemmepleje, Døgninstitutioner for voksne med handicap, Hospitaler (inkl. psyk. sygehuse og hospice), Hjemmesygepleje og sundhedspleje, Forsorgshjem mv., Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold, Offentlig administration af sundhedsvæsen, undervisning og sociale forhold, Dagcentre for ældre, Skoler med sundheds- og omsorgsudannelser, Døgninstitutioner for børn og unge, Institutioner for stofmisbrugere og alkoholskadede samt Revalideringsinstitutioner.

essant at sætte ind over for, hvis færre skal forlade SOSU-faget eller årligt skifte arbejdsplads.

Den multivariate analyse tager udgangspunkt i en referenceperson med følgende karakteristika:

Referenceperson: En kvinde i alderen 35-39 år, der bor i Region Hovedstaden, er gift/samboende og har børn og arbejder ved plejehjem eller beskyttede boliger. Hun tjener mellem 250.000-299.999 kr. om året og har hverken været arbejdsløs eller modtaget sygedagpenge i det foregående år.

Resultaterne for analysen er gengivet som Odds Ratio-værdier, hvor koefficienten er udtryk for den relative chance for at skifte job/arbejdssted i forhold til referencepersonen. Eksempelvis skal en Odds Ratio-værdi på 1,3 for personer med et sygefravær på 1-60 dage tolkes som, at ansatte i SOSU-stillinger, der har været kortvarigt sygemeldt, har 1,3 gang større chance for at skifte job sammenlignet med SOSU-ansatte, der ikke har været sygemeldt (i referencegruppen).

Resultaterne af analysen er beskrevet enkeltvis for hver mobilitetsform i henholdsvis afsnit 5.1.1.1 og 5.1.1.2.

5.1.1.1 Skift ud af SOSU-faget fra 2005 til 2006

Ud af de 96.728 personer, som var beskæftiget i SOSU-relevante brancher i 2005, var der godt 8% , som skiftede væk fra faget. Nedenfor er gengivet resultaterne for, hvad der kendetegner dem, som skiftede væk fra SOSU-faget fra 2005 til 2006.

Ser vi indledningsvis på de tre uddannelsesgrupper, er det tydeligt, at mobiliteten ud af faget er størst for gruppen uden SOSU-uddannelse. Deres chance for at skifte til et job uden for SOSU-området er 1,6 gange større end SOSU-hjælpernes (jf. tabel 5.5).

Tabel 5.5 Uddannelsesbaggrund – skift ud af SOSU-faget

SOSU-assistent	1.3***
SOSU-hjælper	(reference)
Ikke-SOSU-uddannet personale	1.6***

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
Modellen er kontrolleret med variable for uddannelsesbaggrund, køn, alder, region, civilstatus, antal børn, arbejdsområde, uddannelse, løn, timeantal, VEU-uddannelse, sygdom og arbejdsløshed.

I den efterfølgende præsentation er resultaterne opdelt for de tre uddannelsesgrupper, da det ikke nødvendigvis er de samme forhold, som påvirker deres mobilitet.

Sociodemografiske forhold: køn, alder, region

Der er inddraget tre centrale baggrundsvariable. Kønnen er inddraget for at belyse, hvorvidt der er forskel mellem mænd og kvinder i forhold til deres chancer for at skifte til en anden jobtype. SOSU'erne er inddelt i aldersgrupper efter femårsintervaller for at se, i hvilken alder de skifter, og om der er særlige undergrupper, der i højere grad er mobile ud af SOSU-faget. Derudover er de regionale tilhørsforhold medtaget for at kaste lys over eventuelle regionale forskelle. Tabel 5.6 viser resultaterne af modelanalyse for de sociodemografiske forhold.

Tabel 5.6 Sociodemografiske forhold – skift ud af SOSU-faget

	SOSU- assistent	SOSU-hjælper	Ikke-SOSU- uddannet personale
Kvinde	(reference)	(reference)	(reference)
Mand	1,1**	1,1	1,1
Aldersgruppe 16-19-årige	0,6	0,8	2,1***
Aldersgruppe 20-29-årige	1,5***	1,6***	2,1***
Aldersgruppe 30-34-årige	1,3*	1,1	1,5***
Aldersgruppe 35-39-årige	(reference)	(reference)	(reference)
Aldersgruppe 40-44-årige	0,9	0,9	1
Aldersgruppe 45-49-årige	0,8**	0,7***	0,7**
Aldersgruppe 50-54-årige	0,8**	0,8*	0,6***
Aldersgruppe 55-59-årige	0,7***	0,6***	0,5***
Aldersgruppe 60-99-årige	0,6***	0,6*	0,4***
Region Hovedstaden	(reference)	(reference)	(reference)
Region Sjælland	0,6***	0,5***	0,7***
Region Syddanmark	0,6***	0,6***	0,7***
Region Midtjylland	0,6***	0,6***	0,7***
Region Nordjylland	0,4***	0,4***	0,6***

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
Modellen er kontrolleret med variable for køn, alder, region, civilstatus, antal børn, arbejdsområde, uddannelse, løn, timeantal, VEU-uddannelse, sygdom og arbejdsløshed.

Som det fremgår af tabel 5.6, ser de beskæftigede i SOSU-stillinger i Region Hovedstaden ud til at adskille sig fra resten af landet. De SOSU-ansatte her har en større mobilitet ud af faget. Forskellen er størst til Region Nordjylland, hvor de beskæftigede i SOSU-stillingerne er omkring halvt så tilbøjelige til at skifte ud af faget som i Region Hovedstaden. Til gengæld er der ingen markante forskelle på mændene og kvindernes sandsynlighed for at forlade SOSU-faget. Men sammenlignes aldersgrupperne, er de yngste år-

gange mest mobile, og de ældste i SOSU-faget har den laveste chance for at skifte væk fra faget.

Familieforhold: civilstatus, børn

Til at belyse betydningen af familieforhold er der inddraget to variable: civilstatus (enlige eller samboende/gift), og hvorvidt personen har børn. Som resultaterne i tabel 5.7 viser, har SOSU'ernes familieforhold ikke betydning for mobilitet ud af faget.

Tabel 5.7 Familieforhold – skift ud af SOSU-faget

	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	Ikke-SOSU-uddannet personale
Gift/samlevende	(reference)	(reference)	(reference)
Enlig	1	1,1	1,1*
Børn	(reference)	(reference)	(reference)
Ingen børn	0,9	0,9*	1,1*

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Modellen er kontrolleret med variable for køn, alder, region, civilstatus, antal børn, arbejdsområde, uddannelse, løn, timeantal, VEU-uddannelse, sygdom og arbejdsløshed.

Arbejdsrelaterede forhold: arbejdsområde, løn, timeantal, VEU-deltagelse, sygedagpenge og ledighed

Til at afdække betydningen af arbejdsforhold er inddraget en række variable som indikatorer for forskellige aspekter. Dette gælder for det første arbejdsområdet (opdelt i fem kategorier: plejehjem/beskyttede boliger, hospital, hjemmepleje, døgninstitution og anden relevant ansættelse). Arbejdsområdet er inddraget for at afdække, om de ansatte, der skifter job, kommer fra særlige typer af stillinger. Dernæst er lønniveauet (målt i seks lønkategorier) og

timeantal medtaget for at se på, om det i højere grad er ansatte på deltid eller med en høj løn, der vælger at søge væk fra SOSU-faget.

Deltagelsen i efter- og videreuddannelse kan også påvirke mobilitet, og derfor er de ansattes VEU-deltagelse i året før med (inddelt i fire kategorier: SOSU-relevante AMU-kurser, almene VEU-kurser, AMU-kurser i administration og øvrige VEU-kurser). Endelig er der medtaget variable for modtagelse af sygedagpenge og ledighed (årsledighedsgrad>0) i det foregående år.

Tabel 5.8 Arbejdsrelaterede forhold – skift ud af SOSU-faget

	SOSU- assistent	SOSU- hjælper	Ikke-SOSU- uddannet personale
Ansættelse ved plejehjem og beskyttede boliger	(reference)	(reference)	(reference)
Ansættelse ved hospital	0,5***	0,7	0,5***
Ansættelse ved hjemmepleje	0,7**	0,6***	0,8**
Ansættelse ved døgninstitution	1	3,4***	1,5***
Anden relevant branche	1,3*	1,2	1,1
Løn under 150.000 kr.	1,8***	1,3**	1,4***
Løn 150.000-199.999 kr.	1,1	0,9	1,1
Løn 200.000-249.999 kr.	(reference)	(reference)	(reference)
Løn 250.000-299.999 kr.	1,2**	1	1
Løn over 300.000 kr.	1,6***	1,2	1,6***
Heltid	(reference)	(reference)	(reference)
Deltid 30 timer og derover	1,3***	1	1,5***
Deltid 20-29 timer	1,3***	1,3***	1,9***
Deltid 10-19 timer	2,3***	2,9***	3,0***
Deltid under 10 timer	3,5***	3,5***	5,4***
Uoplyst timeantal	1,5*	1,8***	1,8***
Ikke uddannet i året før	(reference)	(reference)	
Uddannet året før	1,3***	1,3***	
Ikke deltager i VEU-kurser året før	(reference)	(reference)	(reference)
SOSU-relevante AMU-kurser	0,8**	0,8**	0,6***
Almene VEU-kurser	1	1	0,9
AMU-kurser i administration	1,5***	0,9	0,7*
Andre VEU-kurser	1	0,8*	1
Ikke modtaget sygedagpenge	(reference)	(reference)	(reference)
Sygedagpenge 1-60 dage	1,2***	1,4***	1,2**
Sygedagpenge 61-360 dage	3,5***	2,9***	2,0***
I arbejde	(reference)	(reference)	(reference)
Arbejdsløs	1,3**	1,1	1,6***

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
 Modellen er kontrolleret med variable for køn, alder, region, civilstatus, antal børn, arbejdsområde, uddannelse, løn, timeantal, VEU-uddannelse, sygdom og arbejdsløshed.

Der er en række faktorer knyttet til SOSU'ernes arbejdsforhold, som har indflydelse på jobskiftet. Her er de ansatte på hospitalerne og i hjemmeplejen tilsyneladende mindst tilbøjelige til at skifte væk fra SOSU-faget. Mens SOSU-hjælperne og ansatte uden SOSU-uddannelse ved døgninstitutioner for voksne handicappede har den største risiko for at forlade faget. Samtidig ser det ud til, at det i højere grad er dem med de højeste og lavest lønindtægter, som skifter væk fra SOSU-stillingerne. Også arbejdstiden har betydning, idet deltidsansatte er mere tilbøjelige til at skifte til en stilling uden for SOSU-faget – især hvis de arbejder mindre end 20 timer om ugen. Der er en tendens til, at nyuddannede SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten i lidt højere grad skifter.

I forhold til deltagelsen i efter- og videreuddannelse så har de ansatte, der har fået et SOSU-relevant AMU-kursus i året før, en mindre sandsynlighed for at forlade faget. At AMU-kurserne i administration har en positiv effekt på mobiliteten blandt SOSU-assistenten kan forklares ved, at de deltager i fx ledelseskurser og derfor forlader SOSU-stillingen for at søge videre i lederstillinger.

Endelig er sygdom og ledighed faktorer, der øger sandsynligheden for et stillingsskift. Her har SOSU-ansatte, der *ikke* har været sygemeldt i det foregående år, tre gange mindre sandsynlighed for at forlade jobbet sammenlignet de kolleger, der har gennemgået længerevarende sygdomsforløb.

5.1.1.2 Skift af arbejdsplads inden for SOSU-faget fra 2005 til 2006

Ud af de 96.728 personer, som var beskæftiget i SOSU-relevante brancher i 2005, var der omkring 20%, som skiftede arbejdsplads

fra 2005 til 2006. Nedenfor er gengivet resultaterne for, hvad der kendetegner de mobile inden for SOSU-faget fra 2005-2006.

Ser vi indledningsvis på de tre uddannelsesgrupper, er det klart, at mobiliteten inden for SOSU-faget mellem forskellige arbejdspladser ikke adskiller sig for de tre grupper af ansatte (jf. tabel 5.9).

Tabel 5.9 Uddannelsesbaggrund – skift mellem arbejdssteder

SOSU-assistent	1
SOSU-hjælper	(reference)
Ikke-SOSU-uddannet personale	1

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Modellen er kontrolleret med variable for uddannelsesbaggrund, region, køn, alder, civilstatus, antal børn, arbejdsområde, løn, timeantal, VEU-deltagelse, sygdom og arbejdsløshed.

I den efterfølgende præsentation er resultaterne opdelt for de tre uddannelsesgrupper.

Sociodemografiske forhold: køn, alder, region

Der er inddraget tre centrale baggrundsvARIABLE. Tabel 5.10 viser resultaterne af den samlede multivariate analyse for disse sociodemografiske forhold.

Tabel 5.10 Sociodemografiske forhold – skift mellem arbejdssteder

	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	Ikke-SOSU-uddannet personale
Region Hovedstaden	(reference)	(reference)	(reference)
Region Sjælland	1,1*	1	1
Region Syddanmark	1,3***	1,4***	1,1**
Region Midtjylland	1,2***	1,2**	0,9**
Region Nordjylland	1,2**	1,2**	1,1
Kvinde	(reference)	(reference)	(reference)
Mand	0,9	1,1	0,7***
Aldersgruppe 16-19-årige		1,1	1,4**
Aldersgruppe 20-29-årige	1,4***	1,5***	1,5***
Aldersgruppe 30-34-årige	1,1	1,1	1,3**
Aldersgruppe 35-39-årige	(reference)	(reference)	(reference)
Aldersgruppe 40-44-årige	0,9	0,9	0,9
Aldersgruppe 45-49-årige	0,8***	0,8***	0,7***
Aldersgruppe 50-54-årige	0,7***	0,6***	0,5***
Aldersgruppe 55-59-årige	0,5***	0,5***	0,4***
Aldersgruppe 60-99-årige	0,3***	0,3***	0,3***

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Modellen er kontrolleret med variable for region, køn, alder, civilstatus, antal børn, arbejdsområde, løn, timeantal, VEU-deltagelse, sygdom og arbejdsløshed.

Der er ingen markante regionale forskelle på de ansattes mobilitet mellem arbejdspladserne inden for SOSU-faget. I modsætning til analyseresultaterne for mobiliteten væk fra SOSU-faget, hvor ansatte i Region Hovedstaden skilte sig ud, så har geografien ikke i samme grad betydning for de ansattes skift mellem arbejdsstederne. Det er de ansatte under 30 år, som er mest mobile mellem forskellige arbejdssteder, mens gruppen af SOSU-ansatte over 55 år

er halvt så tilbøjelige til at skifte job som deres kolleger i slutningen af 30'erne. Der er ingen markante kønsforskelle.

Familieforhold: civilstatus, børn

Familieforholdene for de beskæftigede i SOSU-faget har mindre betydning for jobskiftet til en ny arbejdsplads. Således er chancerne for at skifte arbejdssted lidt mindre for ansatte, der er gift og har børn (jf. tabel 5.11).

Tabel 5.11 Familieforhold – skift mellem arbejdssteder

	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	Ikke-SOSU-uddannet personale
Gift/samlevende	(reference)	(reference)	(reference)
Enlig	1,3***	1,2***	1,2***
Børn	(reference)	(reference)	(reference)
Ingen børn	1	1,2***	1,1*

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Modellen er kontrolleret med variable for region, køn, alder, civilstatus, antal børn, arbejdsområde, løn, timeantal, VEU-deltagelse, sygdom og arbejdsløshed.

Arbejdsrelaterede forhold: arbejdsområde, løn, sygedagpenge og ledighed

Det er især ansatte inden for hjemmeplejen, der skifter arbejdssted, mens de ansatte på hospitalerne og ved døgninstitutionerne har en lidt mindre mobilitet inden for faget. Samtidig er det i højere grad dem med de højeste og lavest lønindtægter, som skifter arbejdsplads. Også her har arbejdstiden en stor betydning for mobiliteten, idet deltidsansatte er mere tilbøjelige til at skifte til et nyt arbejdssted end fuldtidsbeskæftigede – især hvis de arbejder mindre end 20 timer om ugen (jf. tabel 5.12).

Tabel 5.12 Arbejdsrelaterede forhold – skift mellem arbejdssteder

	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	Ikke-SOSU-uddannet personale
Ansættelse ved plejehjem og beskyttede boliger	(reference)	(reference)	(reference)
Ansættelse ved hospital	0,6***	1,6***	0,5***
Ansættelse ved hjemmepleje	1,8***	1,6***	1,4***
Ansættelse ved døgninstitution	0,8***	1,4***	0,7***
Anden relevant branche	1,6***	2,0***	1,5***
Løn under 150.000 kr.	1,3***	1,1	1,3***
Løn 150.000-199.999 kr.	0,8***	0,8***	1,2**
Løn 200.000-249.999 kr.	(reference)	(reference)	(reference)
Løn 250.000-299.999 kr.	1,2***	1,4***	1
Løn over 300.000 kr.	1,6***	2,0***	1,3***
Heltid	(reference)	(reference)	(reference)
Deltid 30 timer og derover	2,0***	1,3***	1,3***
Deltid 20-29 timer	1,8***	1,6***	1,7***
Deltid 10-19 timer	3,0***	3,4***	2,1***
Deltid under 10 timer	5,1***	3,8***	2,2***
Uoplyst timeantal	1,7***	1,8***	1,1
Ikke uddannet i året før	(reference)	(reference)	
Uddannet året før	2,7***	1,4***	
Ikke deltaget i VEU-kurser året før	(reference)	(reference)	(reference)
SOSU-relevante AMU-kurser	1	0,9	0,8*
Almene VEU-kurser	1	0,8*	0,9
AMU-kurser i administration	0,8**	0,8**	1,3***
Andre VEU-kurser	0,9*	1	0,8**

	SOSU- assistent	SOSU- hjælper	Ikke-SOSU- uddannet personale
Ikke modtaget sygedagpenge	(reference)	(reference)	(reference)
Sygedagpenge 1-60 dage	1,4***	1,1***	1,1*
Sygedagpenge 61-360 dage	1,3***	1,2**	1
I arbejde	(reference)	(reference)	(reference)
Arbejdsløs	1,3***	1,2***	1,4***

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
Modellen er kontrolleret med variable for region, køn, alder, civilstatus, antal børn, løn, arbejdsområde, sygdom og arbejdsløshed.

Deltagelsen i VEU-kurser har ikke på samme måde betydning for skiftene inden for SOSU-faget. Der er kun mindre forskelle og primært ved AMU-kurserne i administration, som ser ud til at øge mobiliteten lidt blandt personalet uden SOSU-uddannelse. SOSU-ansatte, der har modtaget sygedagpenge eller være ledige i kortere eller længere perioder i året før, er lidt mere tilbøjelige til at skifte arbejdsplads end andre ansatte, som ikke har været uden for arbejdsmarkedet.

5.2 Et kvalitativt perspektiv på de mobile

I interviewundersøgelsen er der gennemført interview med 13 ansatte (ufaglærte, hjælpere og assistenter), som er tiltrådt deres nuværende SOSU-stilling inden for det seneste år (fra interviewdatoen). De betegnes i analysen som *nyansatte* og kan i kraft heraf give indtryk af, hvilke årsager der ligger til grund for deres jobskift. De nyansatte i interviewundersøgelsen er alle karakteriseret ved en mobilitet *inden for* eller *ind i* SOSU-faget. De belyser således også til dels en anden type mobilitet i forhold til registeranaly-

sen, hvor der primært kigges på mobiliteten *inden for og ud af* SOSU-faget.

5.2.1 Hvor kommer de nyansatte fra – og hvorfor skifter de job?

Blandt de 13 nyansatte SOSU'er kan der laves en skillelinje mellem dem, som bevæger sig inden for SOSU-faget fra en til en anden SOSU-ansættelse og dem, som bevæger sig ind i SOSU-faget fra et job uden for SOSU-faget. Sidstnævnte gruppe inkluderer SOSU'er, som kommer fra andre job i det private og offentlige samt nyansatte, der tidligere har været beskæftiget som selvstændige. En enkelt nyansat kommer direkte fra skolebænken og arbejder som ufaglært.

Mobilitet *inden for* SOSU-faget

Fem af de nyansatte har skiftet til deres nuværende SOSU-ansættelse fra en anden SOSU-ansættelse og er således karakteriseret ved en mobilitet *inden for* faget. En enkelt har søgt om orlov til at prøve et nyt SOSU-job og er efterfølgende vendt tilbage. Ansættelserne rummer skift fra hjemmepleje/plejehjem til hjemmepleje/plejehjem, fra sygehus til plejehjem og fra sygehus til sygehus. Karakteristisk for flere jobskift er et ønske om ændrede arbejdstider, fx et skift fra aften- til dagvagt eller et skift fra et job, som inkluderer dag-, aften- og nattevagter til et job, som kun kræver dagvagt. Et andet karakteristikum handler om, at ægtefællens/kærestens jobsituation kræver flytning, hvorfor den SOSU-ansatte ligeledes skifter job, og derudover er der et eksempel på, at jobskiftet begrundes med dårlig ledelse og organisering.

Mobilitet *ind i* SOSU-faget

I interviewmaterialet har syv nyansatte skiftet fra et ikke-SOSU-job til et SOSU-job. Det er denne gruppe, som sammenlignet med registeranalysen af mobiliteten *ud af* SOSU-faget kan siges at belyse en anden type mobilitet. Nogle er karakteriseret ved en mobilitet *ind i* SOSU-faget fra en tidligere privat eller offentlig ansættelse, mens andre er *vendt tilbage til* SOSU-faget efter en periode som privat ansat eller selvstændig.

Dem, som er mobile *ind i* SOSU-faget, er eksempelvis karakteriseret ved lange tidligere ansættelsesforløb som fabriksarbejder, mens der ligeledes er en tidligere ansat inden for børnepasning og en tidligere ansat inden for restaurationsbranchen. Fyring fra fabriksarbejdet har for to været den primære årsag til jobskiftet, mens andre angiver ønsket om andre arbejdstider, i forbindelse med familieførøgelse, som den primære årsag.

Flere af dem, som er *vendt tilbage til* SOSU-faget er karakteriseret ved i en længere årrække at have været beskæftiget som selvstændig inden for rengøringsbranchen. De angiver typisk arbejdstiderne som den primære årsag til at vende tilbage til SOSU-faget. En enkelt er vendt tilbage til sin tidligere SOSU-ansættelse efter at have været ude at afprøve en gammel drøm om ansættelse i restaurationsbranchen.

5.2.2 Fremtid

Blandt de nyansatte angiver ingen på interviewtidspunktet at overveje et nyt jobskift. Registeranalysen viser imidlertid, at "holdbarheden" i en SOSU-stilling er begrænset. Som vi så i figur 5.2 var mobiliteten i 2006 for ansatte i SOSU-stillinger således høj. Hele 30% af arbejdsstyrken inden for SOSU-området er såle-

des mobile i løbet af et år. Langt den største del af mobiliteten sker dog inden for faget, idet 22% finder et nyt arbejdssted, mens kun 9% forlader faget. På trods af, at de nyansatte ikke umiddelbart overvejer jobskift, er det interessant at se på, hvilke faktorer der lægges vægt på i forhold til fremtidig fastholdelse.

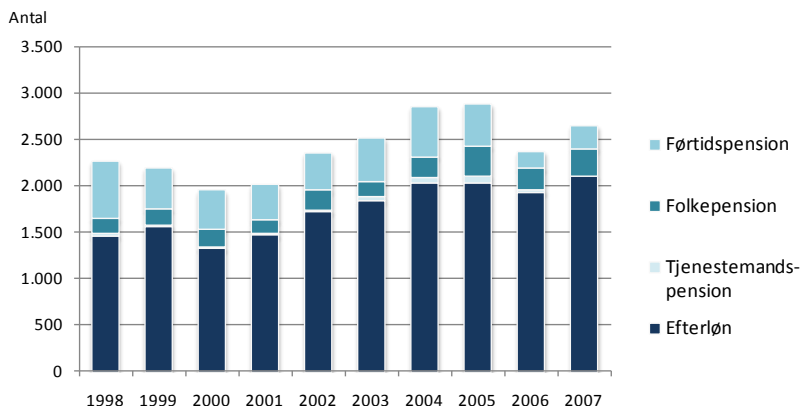
Som sagt giver langt størstedelen udtryk for tilfredshed med deres nye job. De faktorer, der lægges vægt på blandt de nyansatte i forhold til fastholdelse, drejer sig blandt andet om arbejdsvilkår: at der tænkes i kvalitet frem for effektivisering, og at der er god mulighed for at øve indflydelse på arbejdsopgaverne. Et andet forhold, som tillægges betydning, er muligheden for at blive udfordret fagligt – flere giver udtryk for, at denne mulighed er opnået med deres seneste jobskift. I forlængelse heraf taler flere om, at et nyt jobskift kunne være konsekvensen af et ønske om at uddanne sig til hjælper eller læse videre til assistent eller sygeplejerske. Det, som afholder flere nyansatte fra at læse videre på nuværende tidspunkt, er typisk familiemæssige forhold, der opfattes som vanskelige at kombinere med et uddannelsesforløb. Endelig nævnes god ledelse og gode kolleger som en fastholdelsesfaktor og som en faktor, der kunne få betydning for overvejelser om fremtidige jobskift.

6 Veje ud af arbejdsmarkedet

I dette kapitel beskrives SOSU'ernes veje ud af arbejdsmarkedet til forskellige former for permanente, offentlige ydelser. Det vil sige, at analyserne afgrænses til udelukkende at omhandle førtidspension, efterløn og pension, mens andre ikke-permanente udgange fra arbejdsmarkedet som fx arbejdsløshed, sygedagpenge mv. ikke indgår. De tre former for tilbagetrækning belyses med hensyn til omfang, udvikling over tid og alder ved tilbagetrækning. Der sættes fokus på, hvor mange der bliver inden for SOSU-området frem til tilbagetrækningsalderen. Sidst undersøges, hvilke faktorer der har betydning for overgangen til efterløn. Populationen er i dette kapitel afgrænset til dem, der i det foregående år indgår i arbejdsstyrken og er ansat i en SOSU-stilling. Opgørelserne er således baseret på de beskæftigede i SOSU-stillingerne i 1997-2006 og deres placering på arbejdsmarkedet i året efter.

Tal for de seneste år viser, at der samlet set er mellem 1.900 og 2.900 af de beskæftigede inden for SOSU-området, som forlader arbejdsmarkedet hvert år til enten førtidspension, efterløn eller pension (jf. figur 6.1).

Figur 6.1 Antal personer i SOSU-stillinger, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet for årene 1998-2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

I gruppen af beskæftigede inden for SOSU-området, som forlader arbejdsmarkedet, udgør efterlønsmodtagerne klart den største del. De udgør op mod 70% i langt de fleste år, og efterlønnen er altså den tilbagetrækningsform, som de fleste SOSU-ansatte forlader arbejdsmarkedet ved. Antallet af personer, som får tilkendt førtidspension, varierer betydeligt over perioden. I 1998 var der omkring 600, der gik på førtidspension, herefter faldt antallet til omkring 400 i årene fra 1999-2002, og steg lidt igen i de efterfølgende tre år til omkring 460 i 2005. I 2006 og 2007 falder antallet til det laveste niveau i perioden, da kun 180-245 personer fik tilkendt førtidspension. Det skal understreges, at disse tal udelukkende indbefatter personer, der i november måned året før var i beskæftigelse. Derimod indgår SOSU-ansatte med fx langtidssygefravær, på kontanthjælp eller arbejdsløse i året før, og som først efterfølgende får tilkendt førtidspension, *ikke* i opgørelsen.

Gennemsnitsalderen for de tre former for tilbagetrækning varierer naturligvis. Her er gennemsnitsalderen for dem, der går på førtidspension, 51,9 år og dermed lavere end dem, der går på efterløn, som i gennemsnit er 61 år, og dem, der går på pension, som i gennemsnit er 68,5 år (jf. tabel 6.1).

Tabel 6.1 Gennemsnitsalder, medianalder og 25%- og 75%-kvartiler for personer ansat i SOSU-stillinger, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet i perioden 1998-2007

	Gennemsnitsalder	Medianalder	(25%-75%) kvartiler
Førtidspension	51,9 år	54 år	48 år-58 år
Efterløn	61,2 år	61 år	60 år-62 år
Folkepension	68,5 år	68 år	67 år-70 år

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Anm.: Personer på tjenestemandspension er udeladt af tabellen, da der tale om en ganske lille gruppe.

Ser man på udviklingen over tid, er tilbagetrækningsalderen faldet lidt over perioden fra 1998-2007 (jf. tabel 6.2). Dette fald er størst for gruppen, der går på pension, hvilket blandt andet kan skyldes efterlønsreformen fra 1999, der betød en nedsættelse af pensionsalderen til 65 år¹⁷.

¹⁷ Ordningen gælder først for personer, der fylder 60 år efter 1. juli 1999. Det vil sige, de første årgange (født efteråret 1939/født 1940), der benyttede den nye ordning, var i 2004 og 2005.

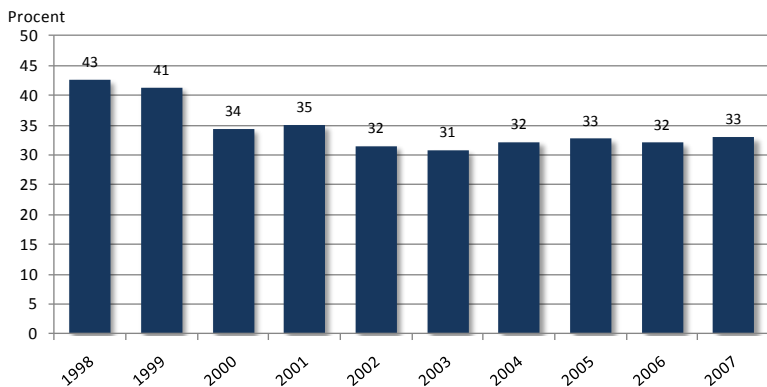
Tabel 6.2 Gennemsnitsalderen for personer i SOSU-stillinger, der går på efterløn, folkepension og førtidspension i årene 1998-2007

	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Gns. alder ved efterløn	61,2	61,2	61,4	61,3	61,1	61,1
Gns. alder ved pension	69,1	69,7	69,5	68,8	66,8	67,1
Gns. alder ved tilbagetrækning til enten efterløn eller pension	62,0	62,2	62,3	62,1	61,7	61,9
Gns. alder ved førtidspension	52,0	51,8	52,2	52,1	51,7	52,3

Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Blandt de 59-årige, der stadig er beskæftiget i SOSU-job i årene 1998 til 2006, er det omkring 33-43%, som går på efterløn året efter (jf. figur 6.2). Andelen af SOSU-ansatte, der trækker sig tilbage på efterløn som 60-årig, er faldet til 33% i 2007.

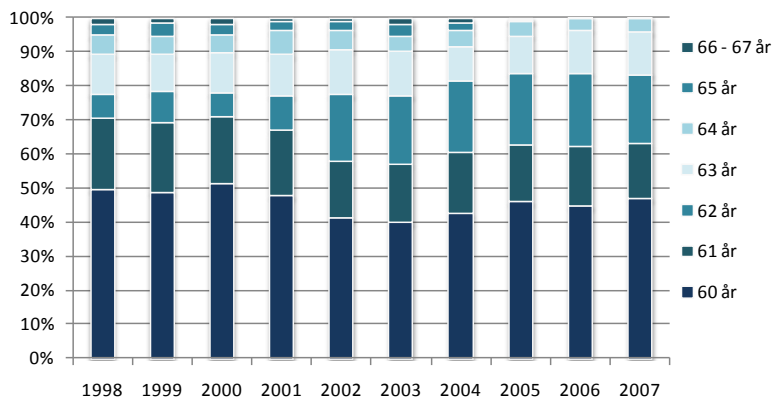
Figur 6.2 Andel af 59-årige i en SOSU-stilling, der går på efterløn i det efterfølgende år



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

Med efterlønsreformen kom der et økonomisk incitament til at skubbe efterlønsalderen fra 60 til 62 år. For de ansatte i SOSU-faget øges andelen, der går på efterløn som 62-årig, også fra 7% i 1998 til 20% i 2007. Mens andelen af SOSU'ere, der går på efterløn som 60- eller 61-årig, kun falder lidt fra 70 til 63% (jf. figur 6.3).

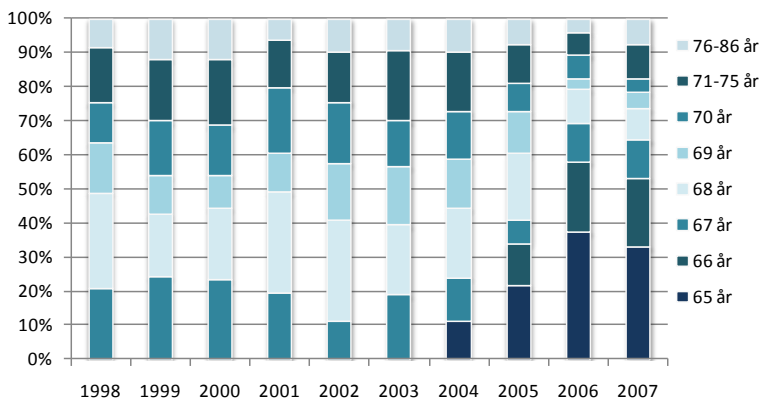
Figur 6.3 Aldersfordeling for beskæftigede i SOSU-stillinger, der går på efterløn for årene 1998-2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

For de sidste årgange, som er blevet inden for SOSU-faget frem til pensionsalderen, er der tydeligt, at efterlønsreformen har ændret aldersfordelingen markant. Fra 2004 og frem til 2007 er antallet af 65-66-årige, der går på pension, vokset betydeligt (jf. figur 6.4).

Figur 6.4 Aldersfordeling for beskæftigede i SOSU-stillinger, der går på pension for årene 1998-2007



Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik.

De tre former for tilbagetrækning kan rumme væsentligt forskellige årsager til, at den enkelte forlader arbejdsstyrken. Førtidspension dækker i de fleste tilfælde over en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet grundet dårligt fysisk eller psykisk helbred, hvor den enkelte ikke nødvendigvis har ønsket at slutte arbejdslivet. Overgangen til efterløn kan ligeledes skyldes nedslidning, men også bunde i et ønske om eksempelvis at trække sig tilbage, mens der stadig er mulighed for at få en aktiv alderdom.

I forhold til at fastholde flere medarbejdere i SOSU-faget er det vigtigt at fremhæve, at efterlønsreformen ikke har ændret markant på SOSU'ernes vej ud af arbejdsmarkedet. Her er efterlønnen stadig den tilbagetrækningsform, langt de fleste foretrækker. Og selvom andelen, der venter med at gå på efterløn, til de er 62 år, er vokset, så er gennemsnitsalderen uændret for gruppen af efterlønnere som helhed. Efterlønnen er således stadig den mest

centrale tilbagetrækningsform, hvilket også er baggrunden for at sætte yderligere fokus på denne overgang i det næste afsnit.

6.1 Hvad karakteriserer dem, der går på efterløn?

I dette afsnit beskrives, hvad der karakteriserer de SOSU'er, der går på efterløn, med hensyn til fx lønindkomst, arbejdsområde og modtagelse af sygedagpenge mv. Resultaterne er baseret på regressionsanalyser (logistiske) med få udvalgte variable, hvor formålet er at afdække, hvilke faktorer der har betydning for SOSU'ernes tilbagetrækning før pensionsalderen til efterløn. Regressionsanalyserne er baseret på oplysninger for de beskæftigede i alderen 60-67 år ansat i SOSU-stillinger i årene 1997-2005 og deres placering på arbejdsmarkedet i året efter. Populationen er afgrænset til dem med ansættelse inden for en SOSU-relevant branche¹⁸.

De forklarende variable, der er inddraget i regressionsanalyserne, er alle målt i året, før personen går på efterløn. Det vil sige, at hvis personen eksempelvis går på efterløn som 60-årig, er oplysningerne hentet fra året før, hvor han/hun er 59 år. Denne forskydning i måletidspunktet er især vigtig ved analyser, hvor det udfald, man forsøger at forklare (overgangen til efterløn), kan påvirke værdierne for de forklarende variable. Dette forhold gør sig netop gældende ved analyser af tilbagetrækning, hvor eksempelvis

¹⁸ SOSU-relevante brancher er defineret som Plejehjem og beskyttede boliger, Hjemmepleje, Døgninstitutioner for voksne med handicap, Hospitaler (inkl. psyk. sygehuse og hospice), Hjemmesygepleje og sundhedspleje, Forsorgshjem mv., Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold, Offentlig administration af sundhedsvæsen, undervisning og sociale forhold, Dagcentre for ældre, Skoler med sundheds- og omsorgsudannelser, Døgninstitutioner for børn og unge, Institutioner for stofmisbrugere og alkoholskadede samt Revalideringsinstitutioner.

lønindkomst og oplysninger om arbejdsområde vil ændre sig markant i det år, personen forlader arbejdsmarkedet.

I analyseresultaterne, der er gengivet i det følgende, tages udgangspunkt i en regressionsmodel for samtlige aldersgrupper. Der kan dog være forskel på, hvilke ansatte der trækker sig tilbage allerede som 60-årig, og dem, der først forlader arbejdsmarkedet i en senere alder. Her kan gruppen, der går på efterløn som 60-årig, i højere grad være ramt af psykisk eller fysisk nedslidning. Derfor er der lavet separate modelanalyser for de enkelte aldersgrupper, og i tilfælde, hvor resultaterne adskiller sig for gruppen af de 60-årige, vil det fremgå (jf. model for 60-årige i bilag 3).

De forklarende variable er udvalgt, så analyserne kan hjælpe til at udpege den gruppe af SOSU'er, det kan være interessant at sætte ind over for med henblik på at få flere til at blive længere på arbejdsmarkedet (jf. bilag 2 for de inddragede forklarende faktorer). Den multivariate analyse tager udgangspunkt i en referenceperson med følgende karakteristika:

Referenceperson: En kvinde, der bor i Region Hovedstaden, er gift/samboende og arbejder ved plejehjem eller beskyttede boliger. Hun har en heltidsansættelse og har hverken været arbejdsløs eller modtaget sygedagpenge i det foregående år.

Resultaterne af modelanalysen viser, hvilke ansatte inden for SOSU-området i aldersgruppen 60-67 år der har størst chance for at gå på efterløn. Ser vi indledningsvis på de tre uddannelsesgrupper, er det i lidt højere grad personalet uden uddannelse, som går på efterløn.

Tabel 6.3 Uddannelsesbaggrund – overgang til efterløn

SOSU-assistent	(reference)
SOSU-hjælper	0,8***
Ikke-uddannet personale	1,2***

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
Modellen er kontrolleret med variable for uddannelsesbaggrund, region, køn, alder, civilstatus, timeantal, arbejdsområde, sygdom og arbejdsløshed.

Sociodemografiske forhold: køn, civilstatus og region

Der er inddraget tre faktorer for at belyse betydningen af de ansattes sociodemografiske forhold (jf. tabel 6.4). Her er den relativt lille gruppe af mandlige ansatte i SOSU-faget mindre tilbøjelige til at gå på efterløn end deres kvindelige kolleger. De SOSU-ansatte, som *ikke* har en samlever eller er gift, bliver også længere på arbejdsmarkedet. Dette kan skyldes, at man er mere tilbøjelig til at gå på efterløn, hvis man eksempelvis er gift med en mand, der allerede har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet. For landets fem regioner er det de ansatte i Region Hovedstaden, der adskiller ved at have den laveste chance for at gå på efterløn. Ansatte i Region Nordjylland har 1,5 gange større chance for at vælge efterlønsordningen end ansatte i Region Hovedstaden.

Tabel 6.4 Sociodemografiske forhold – overgang til efterløn

Kvinde	(reference)
Mand	0,7***
Gift/samlevende	(reference)
Enlig	0,6***
Region Hovedstaden	(reference)
Region Sjælland	1,2***
Region Syddanmark	1,4***
Region Midtjylland	1,4***
Region Nordjylland	1,5***

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
Modellen er kontrolleret med variable for køn, alder, civilstatus, region, arbejdsområde, timeantal, sygdom og arbejdsløshed.

Arbejdsrelaterede forhold: arbejdsområde, arbejdstid, sygedagpenge og ledighed

Tilbagetrækningen til efterløn blandt de SOSU-ansatte er tilsyneladende ikke branchebetinget, da der kun er ganske små forskelle mellem de forskellige arbejdsområder (jf. tabel 6.5). Til gengæld er de deltidsansatte på 30 timer eller derover mere tilbøjelige til at trække sig tilbage end dem, der er fuldtidsbeskæftigede i året før. Dette gælder især for de ældre aldersgrupper, mens forskellen ikke forekommer blandt de 60-årige. Dette kan være et udtryk for, at en reduceret arbejdstid her anvendes som en gradvis tilbagetrækning fra SOSU-faget og derfor kan forlænge tiden på arbejdsmarkedet lidt.

Tabel 6.5 Arbejdsrelaterede forhold – overgang til efterløn

Ansættelse ved plejehjem og beskyttede boliger	(reference)
Ansættelse ved hospital	1
Ansættelse ved hjemmepleje	1
Ansættelse ved døgninstitution	0,9**
Anden relevant branche	0,8***
Heltidsansat i året før	(reference)
Deltidsansat 30 timer og derover	2,1***
Deltidsansat 20-29 timer	1,2***
Deltidsansat under 20 timer	0,7***
Ikke modtaget sygedagpenge i året før	(reference)
Sygedagpenge 1-60 dage	1,2***
Sygedagpenge 61-360 dage	1,5***
Ikke været arbejdsløs i året før	(reference)
Arbejdsløs	1,1*

Anm.: Koefficienter angivet i odds ratio, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
Modellen er kontrolleret med variable for køn, alder, civilstatus, region, arbejdsområde, timeantal, sygdom og arbejdsløshed.

For at undersøge, om det er ansatte med højt sygefravær, der går på efterløn på grund af psykisk eller fysisk nedslidning og sygdom, er der endvidere set på modtagelsen af sygedagpenge (i året før). Her har ansatte med et længerevarende sygdomsforløb i året før 1,5 gange større sandsynlighed for at gå på efterløn. Til gengæld ser arbejdsløshed ikke umiddelbart ud til at have samme betydning, da ansatte i SOSU-faget, der har været arbejdsløse i året før (årsledighedsgrad > 0), ikke adskiller sig markant. Men for de 60-årige har arbejdsløsheden betydning, hvilket kan medføre, at personer, som allerede er på vej væk fra arbejdsmarkedet (pga. ar-

bejdsløshed), er mere tilbøjelige til at gå på efterløn allerede som 60-årige (jf. bilag 3).

6.2 Et kvalitativt perspektiv på de erfarne SOSU'er

Til analysen er der interviewet otte SOSU'er, som i kraft af deres længerevarende ansættelse på samme arbejdsplads eller højere alder betegnes som erfarne. De erfarne rummer her både de interviewpersoner, som tidligere er betegnet *tilbagetrækningsparate* og *stabile*. Som gruppe er de interessante i forhold til, hvilke argumenter de lægger til grund for eventuelle overvejelser om tilbagetrækning ved efterlønsalderen eller senere.

6.2.1 Tidligere karriere

Fælles for de erfarne er, at alle været ansat i deres nuværende stilling mellem ni og femten år. Samlet set har de som gruppe en gennemsnitsalder på 51 år, mens fem ligger lidt tættere på efterlønsalderen. De fem har en gennemsnitsalder på 55 år. Tiden før deres nuværende job er for alle karakteriseret ved tilsvarende langvarige ansættelser, typisk inden for SOSU-faget, mens enkelte har erfaring fra arbejde med børn i børnehave, fritidshjem mv. De nuværende ansættelser repræsenterer hjemmeplejen, plejehjem og sygehuse. De jobskift, som har karakteriseret de interviewedes tidligere karriereforløb, er blandt andet udsprunget af ønsker om nye udfordringer, videreuddannelse og deraf nyt job, ønsker om andre arbejdstider, flytninger og samarbejdsvanskeligheder.

6.2.2 Tilbagetrækning fra et job som SOSU-ansat

På trods af, at tilbagetrækning er mere aktuel for nogle af de *erfarne* end for andre, har alle gjort sig overvejelser om en fremtid, der inkluderer et ophør med arbejde. For flere er det imidlertid vanskeligt at se så langt som 10 år frem i tiden, da det, som de fremhæver, er vanskeligt at udtale sig om, hvorledes "fysikken" er på det tidspunkt. Fysikken er fremtrædende, når emnet drejer sig om tilbagetrækning. Som det fremgik ovenfor, er det kendetegnende for gruppen af erfarne, at de har været beskæftiget i SOSU-faget hele arbejdslivet eller en stor del af det. Dem, der er over 55 år, deler et ønske om at stoppe med arbejdet, når de bliver 60 år, hvilket primært handler om at have "fysikken i god behold", således at det bliver muligt at nyde en årrække med andre beskæftigelser koncentreret om familien, rejser mv.

De, som har fem-ti år tilbage på arbejdsmarkedet, fremhæver ligeledes fysikken som en væsentlig faktor for deres ønske og mulighed om at fortsætte arbejdet frem til og eventuelt efter de 60 år. Flere giver udtryk for, at de ikke har som intention at stoppe ved de 60 år, men tager forbehold for, at kroppen holder til det. Enkelte nævner muligheden for, at arbejdspladsen på sigt tager hensyn til alder i forhold til de arbejdsopgaver, man forventes at løse. Endelig udtrykker enkelte ønske om et yderligere jobskift inden tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Årsagen bunder ligeledes i et ønsket om et mindre fysisk krævende arbejde, mens andre fremsætter et ønske om mindre menneskelig kontakt.

For hovedparten af de erfarne og tilbagetrækningsparate har fysikken afgørende indflydelse på, hvordan de forventer, at deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kommer til at foregå. De giver udtryk for, at fysikken kan blive en direkte push-faktor for en tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i kraft af de fysiske

belastninger som arbejde i SOSU-faget rummer. Men fysikken kan også virke som en indirekte push-faktor, da flere påtænker at lave et *jump* – et frivilligt jobskift eller tidlig tilbagetrækning – for at skåne deres krop og skabe mulighed for nogle "*gode år*" uden for arbejdsmarkedet.

7 Motiver for SOSU'ernes adfærd på arbejdsmarkedet

Den følgende analyse har til formål at gå bag om registeranalyserne af SOSU'ernes veje på arbejdsmarkedet med viden om, *hvad* der har betydning for de SOSU-ansattes jobskift og fastholdelse.

Allerede i de foregående kapitler har de kvalitative afsnit (afsnit 4.2, 5.2 og 6.2) givet et indtryk af, hvilke forhold der tillægges betydning i forbindelse med valg af første job, jobskift og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. I dette kapitel rettes fokus mod, hvilken betydning de fysiske rammer, arbejdsvilkårene, organiseringen af arbejdet samt ledelsen har for de SOSU-ansattes rekruttering og fastholdelse, og hvad der eventuelt skal til for at nedbringe den relativt høje mobilitet, som har vist sig at karakterisere ansatte inden for SOSU-faget.

Udgangspunktet for den kvalitative analyse er 30 interview med SOSU-personale ansat i forskellige kommuner og regioner. I udvælgelsen af interviewpersonerne er der lagt vægt på variation i typerne af arbejdspladser og geografisk spredning. Endvidere er der på baggrund af de indledende registeranalyser defineret fire målgrupper, som den kvalitative undersøgelse dækker gennem:

- 8 interview med *nyuddannede* SOSU'er,
- 14 interview med *nyansatte* (mobile) SOSU'er,
- 4 interview med *stabile* SOSU'er (har været ansat på samme arbejdssted i mere end tre år),
- 4 interview med *tilbagetrækningsparate* SOSU'er.

Registeranalyserne viste, at andelen af SOSU'er, som skifter job fra et år til et andet, ligger relativt stabilt omkring 30% i årene

2001-2006 (jf. tabel 5.3). Godt halvdelen af dem, der skifter arbejdsplads, skifter til en SOSU-stilling ved et nyt offentligt arbejdssted, mens blot 3% søger en privat arbejdsplads. Mobiliteten væk fra SOSU-faget går således især mod andre offentlige arbejdspladser.

Et aktuelt billede af, hvilke overvejelser offentligt SOSU-ansatte gør sig om jobskift, findes i Danmarksundersøgelsen – en spørgeskemaundersøgelse, der inddrages som supplement til de kvalitative interview. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i oktober 2009 blandt 3.022 offentligt ansatte. Her blev de SOSU-ansatte, såvel som en række andre offentligt ansatte, adspurgt om, hvorvidt de inden for de seneste seks måneder havde overvejet et jobskift. I alt har 218 SOSU-ansatte deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. Deraf tilkendegav 45%, at de havde overvejet at skifte job. I tabel 7.1 ses, hvorledes SOSU'erne, sammen med pædagerne og AC-medarbejderne, placerer sig som de faggrupper, hvor flest ansatte angiver at have overvejet et jobskift.

Tabel 7.1 Offentligt ansatte, der har og ikke har overvejet et jobskift inden for de seneste seks måneder

Har du overvejet jobskift?	SOSU	Sygeplejerske	Lærer	Pædagog	HK	AC	Øvrig	Total
Ja (%)	45	34	35	48	34	43	39	41
Nej (%)	55	66	65	52	66	57	61	59
Total (antal)	218	340	210	292	463	491	1105	3022

I den følgende kvalitative analyse inddrages besvarelser fra Danmarksundersøgelsen for at styrke interviewundersøgelsen. Ved blandt andet at inkludere svar fra gruppen af SOSU-ansatte, som

har overvejet et jobskift, er det muligt at understøtte og nuancere interviewundersøgelsens resultater, hvor gruppen, som er mobil *ud af SOSU-faget*, ikke er repræsenteret. Danmarksundersøgelsen gør det desuden muligt at belyse, hvilke områder i deres nuværende ansættelse de SOSU-ansatte vurderer er mere eller mindre gode, og hvor de SOSU-ansatte eventuelt adskiller sig fra andre faggrupper af offentligt ansatte (jf. kapitel 2.4 for nærmere beskrivelse af undersøgelsesmetode og datagrundlag).

7.1 Hvornår trives man som SOSU-ansat?

Omdrejningspunktet for den kvalitative analyse er SOSU'ernes motivation for at blive i jobbet, og dermed hvilke arbejdsforhold der kan skabe rammerne for trivsel i jobbet. I forhold til de SOSU-ansattes motivation til at være og blive i deres nuværende ansættelse fremhæves det på tværs af interview med nyuddannede, nyansatte, stabile og tilbagetrækningsparate medarbejdere, at det psykiske arbejdsmiljø spiller en primær og afgørende rolle. Interviewene peger endvidere på, at *karaktern* af det psykiske arbejdsmiljø hænger sammen med en række forskellige personaleforhold på arbejdspladsen – forhold som vedrører *fysiske rammer, arbejdsvilkår, organisering og ledelse* (jf. afsnit 2.2 for en nærmere definition af begrebet psykisk arbejdsmiljø).

Når det i de følgende afsnit undersøges, hvilken betydning forskellige arbejds- og personaleforhold har for de SOSU-ansattes rekruttering og fastholdelse, er det således vigtigt at være opmærksom på, at motivationen til at blive på arbejdspladsen ikke bestemmes af enkelte forhold alene, men at de ansattes trivsel – i sin helhed – hænger sammen med både ledelse, organisering, fysiske rammer *og* arbejdsvilkår. Som SOSU-ansat rekrutteres og

fastholdes man fx *ikke alene* på grund af de gode arbejdsvilkår på arbejdspladsen, men de medvirker til at lette arbejdet og skaber derigennem gode forudsætninger for trivsel og den ansattes ønske om at blive. De følgende analyser sætter fokus på betydningen af arbejds- og personaleforhold, som overordnet rummes under temaerne:

- de fysiske rammer
- arbejdsvilkår
- organisering af arbejdet
- ledelse

7.2 De fysiske rammer

I Danmarksundersøgelsen afdækkes offentligt ansattes vurdering af det fysiske arbejdsmiljø. Gennemsnitligt 96% af de 3.022 offentligt ansatte, som har deltaget i surveyen, vurderer, at det fysiske arbejdsmiljø er vigtigt, uanset om de har overvejet et jobskift eller ej. Særligt gruppen, som *har* overvejet et jobskift, stiller sig kritisk i vurderingen af, hvor gode de fysiske rammer er. Inden for SOSU-gruppen vurderer mere end halvdelen af dem, der har overvejet et jobskift, at de fysiske rammer er "rimelige" eller "dårlige", mens det samme gælder for en tredjedel af de ansatte, som *ikke har* overvejet at skifte job (se figur B4.12 i bilag 4).

Tidligere analyser viser ligeledes en sammenhæng mellem oplevede fysiske krav ved forskellige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser og forventningen om at forblive på arbejdspladsen. Medarbejdere med meget høje fysiske krav har således en lidt lavere forventning om at forblive på arbejdspladsen end medarbejdere med lave fysiske krav i arbejdet (Tufte & Borg 2007).

For at afdække karakteren af de fysiske rammer i interviewundersøgelsen er der spurgt ind til, hvorvidt der er hjælpemidler til stede i arbejdet, om arbejdet er fysisk anstrengende og har givet anledning til sygefravær.

De interviewede SOSU-ansatte betegner generelt de fysiske rammer på deres nuværende arbejdsplads som gode. Der berettes eksempelvis om god adgang til hjælpemidler, som kan fungere aflastende for kroppen, og der berettes ligeledes om god indretning af arbejdspladsen, hvilket blandt andet indebærer adgang til hæve-sænke-vask, elektriske senge, skydedøre og loftlift. Trods adgang til hjælpemidler betegnes arbejdet dog ofte som *fysisk hårdt*, hvilket handler om, at opgaverne fortsat involverer en række løft, skub og forflytninger.

Spidsbelastning og arbejde i private hjem

Udfordringerne opstår, ifølge de interviewede, typisk i perioder med spidsbelastning og særligt blandt de hospitalsansatte assistenter og ansatte på aflastningsafdelinger. En assistent udtaler således, at det kan være en udfordring at komme omkring og udføre plejeopgaverne, når der på en firemandsstue står fem senge: *"Du kan ikke engang rykke et forhæng imellem. Og der er heller ikke plads"*. Under sådanne fysiske vilkår bliver det vanskeligt for de ansatte at udføre arbejdsopgaverne i en tilfredsstillende kvalitet, og uden at kroppen overbelastes: *"Så glemmer du at tænke på alle de der gode råd, du får hernede i forflytningslokalet. For så er det, at det bare skal gå stærkt, og så er det, at det går galt"*.

Fokus på forflytning og hjælpemidler

For at skabe opmærksomhed omkring de fysiske rammer har størstedelen af de repræsenterede arbejdspladser både sikkerhedsrepræsentanter og forflytningsvejledere¹⁹ blandt personalet:

De er gode til at komme ud og banke i bordet, hvis det er, man har problemer. Det kan jo være, at det er en af dem, der kommer til at være andenperson (hjælper i en forflytningssituation, red.). Så forholdene er i orden. Det skal de nok sørge for.

Som citatet illustrerer, peger interviewundersøgelsen på, at de interviewede tænker meget over brug af hjælpemidler og forflytningsteknik i relation til plejearbejdet. Desuden er der eksempler på, at arbejdspladser har investeret i massagestol til brug for personalet, og at kommunen i visse tilfælde har tegnet en sundhedsforsikring for SOSU-personalet, således at der gives tilskud til behandling hos fysio- og ergoterapeut samt kiropraktor: "Det er jo en klar forbedring, at vi får det". Særligt de erfarne medarbejdere kan berette om den forandring, der er sket inden for faget:

I helt gamle dage, da jeg startede, da var det tungt. Der havde man jo ikke de hjælpemidler, man har i dag. Så jo, der er kommet mere fokus på det. Og det er noget jeg, sætter meget højt. Også med elever. Det er vigtigt, at man bruger de hjælpemidler, der er. At man ikke står og ødelægger sig selv. Man skal jo holde i mange år.

¹⁹ En forflytningsvejleder er ofte en af de medarbejdere, som har deres daglige gang på arbejdspladsen. Formålet med at uddanne forflytningsvejledere handler om at bruge borgerens/patientens egne ressourcer og flytte personen ved skub, træk og rullebevægelser. Det kan foregå med og uden brug af hjælpemidler.

Citatet illustrer de fysiske rammers betydning dels for de ansattes motivation til at blive på arbejdspladsen og dels i forhold til at have en vis fysisk 'holdbarhed' inden for faget. Dette aspekt bliver særligt fremhævet blandt de erfarne og tilbagetrækningsparate medarbejdere, som peger på, at lysten til og muligheden for at blive i jobbet efter de 60 år kan handle om, at der gøres noget ud af at tilpasse arbejdsopgaverne til de behov, man måtte have som ansat.

7.2.1 Opsamling: De fysiske rammer

Rammerne omkring SOSU'ernes arbejde har, ifølge interview med assistenter, hjælpere og uddannet personale, gennemgået en forbedring hen over en årrække – særligt i forhold til adgangen til hjælpemidler og i relation til arbejdspladsens indretning. Danmarksundersøgelsen afspejler heroverfor særligt en kritik af det fysiske arbejdsmiljø blandt de 45% SOSU-ansatte, som har overvejet jobskift. Her vurderer mere end halvdelen, at de fysiske rammer er "rimelige" eller "dårlige".

I interviewundersøgelsen lever langt størstedelen af de repræsenterede arbejdspladser op til de ansattes forventninger og behov for, at de fysiske rammer fungerer som en aflastning af kroppen. Dog kan de fysiske rammer komme under pres i spidsbelastningsperioder – særligt på hospitaler og aflastningsafdelinger/-stuer. På alle arbejdspladser er der uddannet forflytningsvejledere, og mange steder er der adgang til ergo- og fysioterapeuter. Det fysiske arbejdsmiljø og arbejdet for fortsat at forbedre de fysiske rammer for SOSU'ernes arbejde vurderes således at være en central faktor for de ansattes fastholdelse på arbejdspladsen samt deres forestilling om, hvor længe de fysisk set "holder til" jobbet.

7.3 Arbejdsvilkår

Arbejdsvilkår kan defineres som en bred kategori, der både omfatter forhold vedrørende arbejdets indhold og organisering, psykiske og fysiske belastninger og forhold vedrørende kvalitetsniveau i arbejdsydelsen (Klausen m.fl. 2003). I en undersøgelse af tidligere medarbejdere i Københavns Kommunes hjemmepleje fremhæves arbejdsvilkår i denne brede definition i 60% af tilfældene som en begrundelse for, hvorfor medarbejderne har opsagt deres stilling (Klausen m.fl. 2003).

I den gennemførte interviewundersøgelse har vi afdækket karakteren og betydningen af arbejdsvilkår gennem spørgsmål om, hvordan en typisk arbejdsuge ser ud med hensyn til arbejdsopgaver og arbejdstid, hvordan de SOSU-ansatte oplever arbejdstempoet, hvilke muligheder de oplever at have for at yde en tilfredsstillende arbejdsindsats, samt hvilken betydning sådanne arbejdsvilkår har for motivationen til at være på den nuværende arbejdsplads.

7.3.1 Arbejdsopgaverne

Størstedelen af de interviewede arbejder i dagvagt med vagt hver anden eller tredje weekend. Enkelte arbejder aften, og endelig dækker de hospitalsansatte SOSU-assistenters typisk også nattevagter periodevis. SOSU'ernes arbejdsopgaver består grundlæggende i at hjælpe borgere og patienter med morgen-/aftenpleje, toiletbesøg, måltider, kontakt til læge, kontakt til pårørende mv. Graden af opgaver som rengøring, husholdning, tøjvask, medicinering og observation af patienter er i højere grad afhængig af uddannelsesniveau og arbejdsplads.

Interviewundersøgelsen peger overordnet på, at de SOSU-ansatte har valgt faget i kraft af muligheden for at yde omsorg og hjælp til borgere/patienter, der ikke selv er i stand til at klare hverdagen. Muligheden for at yde hjælp og omsorg defineres af de interviewede som jobbet kerneopgave og fremhæves som en væsentlig faktor for de SOSU-ansattes motivation for at blive i faget.

Dokumentation

Arbejdsopgaverne omfatter for alle en større eller mindre grad af administration, eksempelvis i forhold til at dokumentere den arbejdsindsats, der er udført hos den enkelte borger/patient, vedkommendes aktuelle situation, nye behov mv. Mange dokumentationsopgaver giver, ifølge de interviewede, mening i kraft af at udgøre kommunikationsgrundlaget mellem kolleger på tværs af vagtskift samt instruktion for nyansatte og afløsere.

Få af de 30 interviewede omtaler dokumentation og registrering som en del af jobbet *kerneopgaver*. Flere nævner, at de administrative opgaver har laveste prioritet, hvis borgerens/patientens behov for personlig pleje ikke er dækket, hvilket ligeledes kan være et udtryk for, at de administrative opgaver er nemmere at nedprioritere, for senere – i en ledig stund – at vende tilbage og færdiggøre. På trods af, at dokumentation anerkendes som et vigtigt kommunikationsredskab mellem kolleger, giver de interviewede generelt udtryk for, at de krav til registrering og dokumentation, som findes på såvel kommunale som regionale arbejdspladser, opleves som et vilkår, der tager tid fra personalet selv – i form af pleje og omsorg – defineret som deres kerneopgaver. Der kan således ligge en ledelsesopgave i at sikre forståelsen blandt medarbejderne for dokumentationsopgavernes relevans for plejen.

7.3.2 Tempoet

Interviewundersøgelsen viser, at oplevelsen af tempo ofte er knyttet til typen af arbejdsplads. Plejehjemmet adskiller sig fra hospitalet ved, at borgerne typisk opholder sig på hjemmet i en længerevarende periode, mens "liggetiden" på hospitalet ofte kan være kortvarig, hvilket desuden også gælder aflastningspladser på plejehjemmet. Tempoet påvirkes i hjemmeplejen af kørelister, hvor der ikke altid er overensstemmelse mellem visiteret tid og reel tid forbrugt på opgaven. Desuden foregår hjemmeplejen i private hjem, hvilket typisk betyder, at opgaverne skal afsluttes helt under besøget. Som en informant udtaler, kan man ikke på samme måde som på plejehjemmet eksempelvis "*gemme sengeredning til senere*".

Interviewundersøgelsen vidner således om, at der inden for SOSU-faget eksisterer en række forskellige jobmuligheder, der i sig selv indeholder forskellige grader af tempo og variation. De interviewede er i høj grad bevidste herom i deres valg af arbejdsplads, og for mange – særligt de nyuddannede – benyttes uddannelsens forskellige praktikforløb som et vigtigt led i afklaringen.

Når tempoet bliver for højt

I Danmarksundersøgelsen afdækkes, hvor vigtigt det er for offentligt ansatte at have mulighed for at nå deres arbejdsopgaver inden for den afsatte tid, og hvordan de offentligt ansatte vurderer de faktiske forhold på deres nuværende arbejdsplads. Mellem 91 og 100% anser muligheden for at nå deres arbejdsopgaver inden for den afsatte tid som vigtig, uanset om de har overvejet et jobskift eller ej. I vurderingen af de faktiske forhold er der dels variation blandt ansatte, som *har* overvejet et jobskift, og dem, som *ikke* har, og dels variation mellem de forskellige faggrupper. Blandt de

SOSU-ansatte, som *har* overvejet et jobskift, giver blot omkring halvdelen udtryk for, at muligheden for at nå arbejdsopgaverne til tiden er god, mens det samme gør sig gældende for 72% af de SOSU-ansatte, som *ikke har* overvejet et jobskift. Sammen med de SOSU-ansatte stiller lærere og pædagoger sig generelt mere kritisk i forhold til muligheden for at nå deres arbejdsopgaver inden for den afsatte tid (se figur B4.8, i bilag 4).

I interviewundersøgelsen fremhæves tempo i arbejdet ikke som problematisk i sig selv og fremhæves snarere som et væsentligt element i mange SOSU-ansattes motivation for arbejdet – at der *"sker noget"*, at opgaverne varierer, og at der i perioder er travlt. Men interviewundersøgelsen peger også på, at de SOSU-ansatte generelt – på tværs af arbejdspladser – oplever et stigende arbejdstempo i kraft af, at mængden af opgaver stiger. Tempostigningen mærkes, som illustreret i det følgende citat, i perioder, hvor overbelægning eksempelvis bliver karakteristisk for en række hospitalsafdelinger og -stuer:

Indlæggelserne er korte, og der er mange. Jeg synes, der kommer mange flere patienter igennem nu, og man skal opnå et vist flow for at opfylde de betingelser, som lovgivningen giver. På den led er det blevet mere stressende. Vi kan godt have en overbelægning på 10 senge.

Desuden opleves tempoet i negativ forstand ved kollegers sygdom og ferie, da der, ifølge interviewede på tværs af arbejdspladser, i sådanne perioder ikke er mulighed for at tilkalde vikarer. Dette resulterer eksempelvis i, at de ansatte dækker dag-, aften- og nattevagter inden for en og samme uge, hvilket betegnes som *"opslidende"* for både fysik og psyke. I perioder med vanskeligheder ved

at dække vagtplanen oplever de interviewede således, at arbejdsvilkårene påvirker trivslen på arbejdspladsen:

Det rører meget ved folk, at vagterne ikke bliver dækket. Det påvirker det psykiske arbejdsmiljø at vide, at der er to vagter, som ikke bliver dækket, og som skal dækkes – det gør noget ved folk, det kan jeg mærke – det stresser folk.

Vagtplanlægningen, som i dette tilfælde øver indflydelse på karakteren af det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen, udgør desuden et forhold, som personalet ikke direkte har indflydelse på.

7.3.3 Kvaliteten

I Danmarksundersøgelsen kan der observeres en relativ stor forskel på vurderingen af kvalitet i opgaveløsningen mellem gruppen af SOSU-ansatte, som *har* overvejet et jobskift, og dem, som *ikke har*. Mens 49% blandt førstnævnte vurderer, at kvaliteten er god, er det samme tilfældet for 80% af sidstnævnte. De samme resultater findes blandt pædagoger og lærere, mens sygeplejersker, der *har* overvejet et jobskift, ikke udtrykker samme kritik. Her finder knap 67% kvaliteten god trods overvejelser om jobskift.

I forlængelse heraf viser undersøgelsen af arbejdsophør i Københavns Kommunes hjemmepleje, at forhold vedrørende kvalitetsniveauet i arbejdsydelsen er en af de dominerende begrundelser for at sige op (Klausen m.fl. 2003).

Tendenserne understøttes i interviewundersøgelsen. Her fremhæves et potentielt dilemma mellem effektivitet og kvalitet, som handler om både at yde en god kvalitet i opgaveløsningen og

samtidig nå arbejdsopgaverne inden for den afsatte tid. Citaterne illustrerer:

De (borgerne, red.) har betalt skat til den her kommune, og de skal ud og luftes, og vi skal have tid til at sidde og snakke med dem. Hvis der ikke var tid til det, så ville jeg også løbe sur i det og løbe skrigende bort og få et andet arbejde. Det elsker jeg simpelthen. At kunne sidde og snakke med dem... Den dag, det ikke er der, så er jeg ikke her.

At man engang imellem kan sætte sig ned og se i et fotoalbum fra en ferie. Det er det, der gør, at det er dejligt at arbejde med ældre mennesker. At man ikke kun skal vaskes deres hår og give dem piller.

Fleksibiliteten giver også mulighed for at tage en tur ud af huset med nogle borgere. Et strammere tidsskema ville mindske muligheden for dette. Så kunne det godt være, at jeg kunne finde på at søge væk. Men det kan da godt være, at jeg stadig blev i kommunen. Så bare på et andet plejecenter.

Citaterne vidner om, at *god kvalitet* består i, at der inden for den afsatte tid og dermed som en del af pleje- og omsorgsarbejdet er mulighed for at snakke med borgeren/patienten, drikke en kop kaffe, gå en tur eller kigge i et fotoalbum. Holdningen blandt mange interviewede er, at pleje- og omsorgsarbejdet ikke skal reduceres til, hvad de refererer til som "*ren pleje*". Betegnelsen henviser eksempelvis til, at der ikke er tid til at tage individuelle hensyn i borger-/patientgruppen.

Citaterne vidner om, at det i høj grad er muligheden for god kvalitet, der skaber motivation og glæde ved arbejdet, og i forlængelse af tidligere undersøgelsesresultater peger flere på, at en mangel på sådanne muligheder ville få konsekvenser for deres valg af arbejdsplads.

7.3.4 Opsamling: Arbejdsvilkår

For størstedelen af de interviewede har pleje- og omsorgsarbejdet været den primære drivkraft til at gå ind i og forblive i SOSU-faget. For at sikre SOSU-ansattes motivation til at blive på arbejdspladsen og inden for faget er *tiden* til pleje- og omsorgsarbejdet derfor et væsentligt arbejdsvilkår. Denne tendens understøttes af Danmarksundersøgelsen, der viser, at SOSU-ansatte, som *har* overvejet et jobskift, stiller sig kritiske i en vurdering af muligheden for at nå arbejdsopgaverne.

Der skal være mulighed for at tage individuelle hensyn i borger-/patientgruppen, såsom at yde hjælp til selvhjælp, tage en snak, en kop kaffe eller en gåtur med borgeren/patienten. Vilkårene for dette synes at være gode på mange af de arbejdspladser, som interviewundersøgelsen repræsenterer, men der er også eksempler på det modsatte: at der netop savnes tid til at udføre pleje- og omsorgsarbejdet med god kvalitet. Interviewundersøgelsen peger på, at uoverensstemmelser mellem den ønskede og den reelle kvalitet, hvormed arbejdsopgaverne løses, påvirker de SOSU-ansattes arbejdsglæde, og tidligere undersøgelser konkluderer, at det ligeledes har betydning for deres adfærd på arbejdsmarkedet. Dog viser interviewundersøgelsen, at konsekvensen – ud fra en forventning om større muligheder i et andet job – måske i højere grad kan være en mobilitet inden for faget snarere end en mobilitet ud af faget.

Interviewundersøgelsen peger desuden på, at huller i vagtplanen udgør en stressfaktor for de ansatte, såfremt hullerne ikke kan dækkes med vikar, men kræver, at der findes en løsning inden for personalegruppen. At bemanding og vagtplan er et forhold, som ligger uden for de ansattes indflydelse, synes at gøre frustrationen større.

At flere SOSU'er i det kvalitative materiale beretter om stigende arbejdstempo, kan ses som et udtryk for, at den gode kvalitet i arbejdet og trivselen på arbejdspladsen kommer under pres. Det samme kan resultatet fra Danmarksundersøgelsen, som viser, at halvdelen af de SOSU-ansatte, som har overvejet et jobskift, stiller sig kritiske i vurderingen af kvaliteten. Det samme er tilfældet for blot 20% af dem, som ikke har overvejet et jobskift.

7.4 Organisering af arbejdet

Hvorvidt arbejdstiden rummer mulighed for at levere god kvalitet i opgaveløsningen, hænger blandt andet sammen med arbejdsplanlægning og organisering. De følgende afsnit sætter konkret fokus på betydningen af teamstruktur, opgavefordeling og samarbejdskultur for de SOSU-ansattes rekruttering og fastholdelse.

7.4.1 Teamstruktur og opgavefordeling

Uanset arbejdsplads er de SOSU-ansattes arbejde typisk organiseret i større eller mindre team med primæransvar for en afgrænset borgergruppe. Inden for teamet er det forskelligt, i hvilket omfang borgerne/patienterne har en fast tilknyttet medarbejder, eller om teamet løser opgaverne i fællesskab. På hospitalsafdelinger, hvor de plejekrævende grupper har relativt korte ophold, synes opga-

verne i højere grad at blive løst i fællesskab. I teamet indgår de SOSU-ansatte ofte i samarbejde med en række andre sundhedsfaglige grupper såsom sygeplejersker, læger, jordemødre, fysio- og ergoterapeuter, mens andre SOSU-ansatte dog udgør den primære samarbejdspartner på alle arbejdspladser.

Faglig sparring i tværfagligt teamarbejde

Som det vil fremgå i afsnit 7.5.3, betragter de interviewede generelt variation og faglige udfordringer i hverdagen som en stærkt motiverende faktor for deres arbejde. Den måde, hvorpå arbejdet organiseres i *tværfaglige* team, synes at skabe gode vilkår herfor. Blandt de sygehusansatte assistenter giver teamarbejdet mellem SOSU-gruppen og sygeplejerskerne eksempelvis mulighed for sidemandsoplæring og tæt faglig sparring omkring afdelingens speciale. En af de udfordringer, som kan opstå i det tværfaglige teamarbejde, handler imidlertid også om delingen af kompetencer og ansvar, hvilket illustreres her:

Vi får lov til at lave de ting, vi er uddannet til, og får ansvar. Det er dejligt, men vi har måttet kæmpe rigtig meget for det, og mange i sygeplejerskegruppen har været bange for at give det (ansvaret, red.) fra sig.

Udtalelsen kommer fra en sygehusansat assistent og berører et væsentligt element i de sygehusansatte SOSU'ers motivation til at være i jobbet, hvilket handler om muligheden for at anvende deres kvalifikationer fuldt ud, og at man som ansat *"faktisk også får det ansvar, som man er lært op i at skulle have"*. I forlængelse heraf viser Danmarksundersøgelsen, at 94% af de SOSU-ansatte vurderer, at det er *vigtigt*, at de tildeles et ansvar i arbejdet. Blandt an-

satte, som *har* overvejet et jobskift, vurderer knap 67% af SOSU'erne, at graden af tildelt ansvar er god. Heroverfor vurderer hele 92% af de SOSU-ansatte, som *ikke har* overvejet et jobskift, at dette er tilfældet (se figur B4.11, bilag 4).

I kraft af det læringspotentiale, som synes at ligge i det tværfaglige teamarbejde, er det endvidere vigtigt at være opmærksom på faggruppernes fysiske placering. Undersøgelsen rummer eksempler på, at samarbejdsmuligheder mellem SOSU-ansatte, sygeplejersker og fysio-/ergoterapeuter reduceres i hjemmepleje og på plejehjem i forbindelse med kommunale strukturændringer. Strukturændringerne i 2007 har flere steder betydet, at sygeplejersker og fysio-/ergoterapeuter, der tidligere har været tilknyttet et lokalt plejecenter – med daglig gang på centret og tæt samarbejde med SOSU-gruppen – i stedet samles centralt. Ifølge flere SOSU-ansatte har dette resulteret i et reduceret og besværliggjort tværfagligt samarbejde.

Øget kendskab til borger-/patientgruppen

Ud over det *tværfaglige* element af teamarbejdet har organiseringen af arbejdet i team, ifølge de interviewede, en række andre positive aspekter. For borger-/patientgruppen betyder det, at de ikke møder nye ansigter, hver gang de har personalekontakt, hvilket for de interviewede synes forbundet med en højere kvalitet: *"Det giver blandt andet tryghed til borgeren, at det er de samme, der kommer"*. For de ansatte giver organiseringen i team mulighed for et indgående kendskab til borgeren/patienten. Kendskabet er, ifølge flere, med til at skabe rutine, lette opgaveløsningen og gøre det muligt i højere grad at have øje for borgernes individuelle behov.

7.4.2 Samarbejdskultur

En interviewperson udtaler i relation til arbejdets organisering, at: *"teamet er en slags selvstyrende gruppe, som skal kunne fungere uden at gå til den daglige leder hele tiden"*. Måden, hvorpå teamet fungerer, er typisk gennem morgen- og/eller frokostmøder. Morgenmødet er kendetegnende for størstedelen af de medvirkendes dagligdag og er tidspunktet, hvor dagens arbejde fordeles, og vigtige informationer fremlægges. Efterfølgende præges arbejdet i større eller mindre grad af samarbejde. Samarbejde kan være planlagt på morgenmødet eller kan opstå løbende, hvor særlige opgaver kræver hjælp fra en eller flere medarbejdere. Det behov, som opstår løbende, synes, ifølge mange interviewede, at blive løst uproblematisk: *"Jeg synes, at vi har en fantastisk personalegruppe her. Hvis jeg går hen og spørger, om jeg ikke lige kan få en hånd her, så gør man det altså"*.

Der er dog flere eksempler i interviewmaterialet på, at morgen- og/eller frokostmøder er skåret væk grundet besparelser. Det gør det, særligt ifølge de interviewede, som arbejder i hjemmeplejen, vanskeligt at få essentiel information om ændringer i borgergruppen ud til alle, mens det samtidig skaber en u hensigtsmæssig udfordring i forhold til koordinering og planlægning af samarbejde i løbet af dagen. Interviewundersøgelsen peger på, at der nderudover blandt personalet på de repræsenterede arbejdspladser hersker en god samarbejdskultur – både inden for og på tværs af de enkelte team:

Der er travlt nogle dage, men så er man fleksibel og hjælper hinanden afdelingerne imellem. Som ansat kan jeg godt lide at have travlt, medmindre der ikke er tid til

beboerne. På særligt travle dage kan man trække på "flyveren", som hjælper mellem afdelingerne.

Interviewundersøgelsen vidner om, at en god samarbejdskultur blandt andet synes at reducere de SOSU-ansattes oplevelse af travlhed – eksempelvis i kraft af muligheden for at trække på en fleksibel medarbejder, som citatet illustrerer.

Et yderligere aspekt handler om, at en god samarbejdskultur måske er særlig vigtig for gruppen af nyuddannede. De giver udtryk for, at den samarbejdskultur, som er til stede i mindre team, skaber tryghed i opstartsfasen, hvor der kan være mange spørgsmål: *"Det er rart med en lille gruppe, hvis du har behov for at snakke noget igennem på morgenmødet eller til frokost. Hvis du er 15 i teamet, er det svært at nå"*. På samme måde synes samarbejdskulturen i teamet at være et godt udgangspunkt for nyuddannede i forhold til at lære og få vejledning af mere erfarne kolleger.

7.4.3 Opsamling: Organisering af arbejdet

Som det vil fremgå af afsnit 7.5.3 betragter mange af de interviewede variation i hverdagen og nye faglige udfordringer som en stærkt motiverende faktor for deres arbejde. Den måde, hvorpå arbejdet organiseres i *tværfaglige* team, skaber mulighed for en del af variationen og udfordringen. Det sker blandt andet i kraft af, at der i det tværfaglige team er mulighed for at lære af hinandens faglighed. Interviewundersøgelsen peger på, at dette læringspotentiale dels afhænger af faggruppernes fysiske placering og dels afhænger af, at SOSU-ansatte tildeles det ansvar, som de er uddannet til.

Undersøgelsen peger på, at teamarbejdet desuden skaber udgangspunkt for en god samarbejdskultur på mange af de repræsenterede arbejdspladser. Dette synes at reducere de SOSU-ansattes oplevelse af travlhed og dermed imødekomme, at tempoet ikke går ud over arbejdsglæden og kvaliteten i opgaveløsningen.

For de nyuddannede opleves de mindre team at udgøre et trygt miljø for den første, egentlige arbejds erfaring med god mulighed for tæt faglig sparring og praktisk hjælp. En god første erfaring med jobbet som SOSU-ansat kan være afgørende for de nyuddannedes overvejelser om på sigt at blive i faget, hvilket kan være vigtigt at tænke aktivt ind i organiseringen af arbejdet.

7.5 Ledelse

Det sidste aspekt, som undersøges, er ledelsens betydning for de SOSU-ansattes fastholdelse i jobbet. På tværs af NFA's rapporter i de to satspuljeprogrammer viste det sig, at ledelseskvalitet repræsenterer et nøgleelement, som *"vil kunne bidrage til at forbedre arbejdsmiljø og fremme rekruttering og fastholdelse af medarbejdere inden for SOSU-branchen"* (Borg m.fl. 2007).

Danmarksundersøgelsen viser, at gennemsnitligt 97% af alle offentligt ansatte finder forholdet til nærmeste leder som værende *vigtigt*. På tværs af faggrupper er variationen i vurderingen af nærmeste leder ikke stor, mens variationen inden for SOSU-gruppen er markant større sammenlignet med andre faggrupper af offentligt ansatte. Således vurderer knap 96% af de SOSU-ansatte, som ikke har overvejet et jobskift, at deres forhold til nærmeste leder er godt, mens dette er tilfældet for blot 57% af dem, som har overvejet nyt job. Til sammenligning vurderer 88% af de sygeplejersker, som ikke har overvejet nyt job, at forholdet til

nærmeste leder er godt, og det samme gælder 75% af dem, som *har* overvejet jobskift. Relationen til nærmeste leder synes således at være vigtig for den SOSU-ansattes trivsel på jobbet. Dette bekræftes i undersøgelsen om arbejdsophør blandt tidligere ansatte i hjemmeplejen, hvor 41% angiver forhold vedrørende ledelsen som begrundelse for deres opsigelse (Klausen m.fl. 2003).

Som sagt i afsnit 7.4.2 opfatter flere af de SOSU-ansatte teamet som en relativt selvkørende størrelse, inden for hvilket arbejdet planlægges med den fleksibilitet, teamorganiseringen giver mulighed for. Den konkrete planlægning af dagens arbejdsopgaver er således ofte lagt ud i det enkelte team. Adspurgt om nærmeste leder viser interviewundersøgelsen, at denne dels tillægges en betydning i forhold til den overordnede styring af arbejdspladsen, som blandt andet handler om bemanning og fleksibilitet og dels tildeles en væsentlig rolle i relation til konflikthåndtering.

7.5.1 Bemanning og fleksibilitet

Adspurgt om, hvad der kendetegner de interviewedes nærmeste leder, og hvad der kendetegner den *gode* leder, fremhæves særligt aspekter angående bemanning af arbejdspladsen:

X er en fremragende boss. De vilkår, hun laver her, dem synes jeg er så fremragende. Hun får det hele til at glide. Hun kan selvfølgelig ikke gøre for, at der skal skæres en mand ned. Men det, hun så laver inde i de her rammer, det synes jeg er godt.

Det er også hende, der skal sørge for, at vagtplanerne virker.

Jeg synes, en leder skal have styr på tingene – styr på arbejdsplanerne.

Super! – Den leder, jeg havde det andet sted, havde ikke styr på tingene. Jeg kunne gå ind og spørge, om jeg kunne få en fridag søndag. Det kan du godt, og når vi når søndag, så står den ikke som fri. Så bliver man da...

De skal lave planen over, hvem der er på arbejde de forskellige dage – de havde glemt en, der havde ferie sidst, det er jo ikke så smart...

Citaterne slår alle fast, at nærmeste leder grundlæggende skal sørge for en god bemanning på arbejdspladsen – citaterne er udtryk for, at dette sker i forskellig grad på de repræsenterede arbejdspladser. Som det fremgik i afsnit 7.3.2 repræsenterer bemanning og vagtplaner et forhold, som ligger uden for de ansattes indflydelse. I de tilfælde, hvor mangelfuld bemanning medfører tempostigning og ringere oplevet kvalitet i plejen, øver dette indflydelse på trivsel og karakteren af det psykiske arbejdsmiljø.

Omvendt skaber fleksibilitet omkring vagtplanlægningen stor tilfredshed med arbejdet blandt de SOSU-ansatte. Den gode leder formår, ifølge flere af de interviewede, blandt andet at tage højde for individuelle ønsker om ferie og behov for fridage ved sygdom, skilsmisse, børns sygdom mv. Blandt de interviewede kædes fleksibiliteten ofte sammen med en omsorgsfuld og lydhør leder, som imødekommer ønsker til vagtplan og eventuelle ændringer.

7.5.2 Konflikt håndtering

Som sagt tildeles nærmeste leder desuden en vigtig rolle i relation til konflikt håndtering på arbejdspladsen. Interviewmaterialet vidner om to centrale typer af konflikter, der dels involverer relationen til borger-/patientgruppen og dels involverer relationen til kollegerne.

Konflikter mellem borger og personale

Konflikter i relation til borger-/patientgruppen kan eksempelvis dreje sig om borgerens/patientens behandling af plejepersonalet:

Vi har en borger, som jeg er kontaktperson for. Det giver mange konflikter, for hun behandler folk meget dårligt. Og jeg er der nærmest af nød, fordi der ikke er andre. Hun smider dem ud, og nogen siger fra. Hun har smidt en af mine kolleger ud, som ellers var kontaktperson for hende. Det kunne være rart at vide på forhånd, hvor meget man skal finde sig i.

Citatet illustrerer et ønske fra den nyansatte om klare retningslinjer for, hvorledes konfliktfyldte borgerrelationer håndteres på arbejdspladsen og er et udtryk for, at det uden klare retningslinjer kan være vanskeligt at agere som ansat. Det næste citat illustrerer, hvordan manglende retningslinjer kan sende konflikten videre til personalegruppen:

Borgeren spillede os ud mod hinanden, og så blev der splittelse mellem personalet, fordi så var der noget af personalet, der gjorde nogle ting, som vi ellers var blevet enige om, at vi ikke skulle gøre. Det gav rigtig dårlig

*stemning, og så begyndte der at komme sladder i kroge-
ne. Der var ledelsen åben med det samme og sagde, der
skal vi have supervision. Så kom der to sygeplejersker
over 10-15 gange. De var med ovre på gangen og se per-
sonalet tackle den der borger. Så blev der snakket om,
hvad der var godt, og hvad der var skidt. Det løste rigtig
meget og gav noget forståelse for hinanden også for hin-
andens vagter.*

Citatet illustrerer betydningen af, at lederen involverer sig i en situation, der kunne have udviklet sig til et dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt personalegruppen.

I tilfælde, hvor borgerrelaterede situationer *ikke* ender med at øve negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø, er det karakteristisk, at der enten tages hånd om situationen fra ledelsens side, eller at kollegerne stiller sig til rådighed, hvilket det følgende citat er et eksempel på:

*Hvis man oplever nogle grimme ting inde ved en bruger,
så er det bedste at sidde i vores personalerum og lige få
snakket af, og folk er gode til at lytte.*

Desuden rummer interviewmaterialet flere eksempler på konflikt-håndtering gennem supervision, hvor eksempelvis sygeplejersker udefra observerer/deltager i de situationer, som volder problemer, og derefter foreslår ændrings- og/eller løsningsforslag.

Konflikter blandt personalet

Den anden type af konflikter, som er repræsenteret i undersøgelsen, er dem, som opstår blandt kolleger. De opstår eksempelvis, ”hvis man ikke er enige om, hvordan tingene skal køre, og hvor

meget man skal nå i forhold til patienten. Det kan også være ke-
mien – vi har jo forskellige måder at snakke på”.

Konflikter mellem personalet kan ligeledes opstå ved såkaldt
”ejerskab” over borgere, hvor den faste kontaktperson kan være
vanskelig at gøre tilfreds: *De har været her i mange år og får en
følelse af, at det kun er den måde, de gør tingene på, der er den
rigtige. Så bemærker de ting, de mener, der er galt”.*

Henkastede bemærkninger og uenighed om, hvorledes plejen
skal udføres, er begge eksempler på konflikter, der, ifølge de in-
terviewede, går ud over kommunikationen, samarbejdet og tonen
på arbejdspladsen.

Lederen skal lade sig involvere

Uanset om der er tale om en konflikt blandt personalet eller
blandt borgere og personale, vidner interviewundersøgelsen om
vigtigheden af, at ledelsen involveres. Det følgende citat afspejler,
hvorledes dette kan ske:

*Der har været en enkelt ting, mens jeg har været her. Så
gik jeg til min vejleder med det samme, og det blev løst
med begge parter indbyrdes, og vi er de bedste venner i
dag. Det er jo også dumt at gå og bære nag. Hvis der er
noget, går man til bossen eller sin vejleder, så kommer
vi til møde. Både de andre ”personaler”, men også sær-
ligt lederen, kan bruges til hjælp ved konflikthåndtering.*

Det fremgår af interviewene, at lederens aktive involvering og ind-
sats for at løse eventuelle konflikter kan være en lettelse for den
ansatte og et væsentligt aspekt af den ansattes trivsel på arbejds-
pladsen. Hvorvidt ledelsen involveres i konflikter synes at være

tæt knyttet til lederens synlighed på arbejdspladsen og engagement i personalets arbejde. Som en informant udtaler, er det således nemmere at tale med en leder, som ved, hvad der foregår. Denne synlighed og viden opnås, ifølge de interviewede, ved, at lederen eksempelvis spiser frokost med de ansatte, at lederen kommer rundt og siger god morgen, at lederen roser medarbejderne, og at lederen giver en hånd med, hvis der er travlt på arbejdspladsen:

Hun (lederen, red.) er altid åben og snakker og blander sig i alt. Hun er ikke den, der bare sidder foran computeren. Fx inden jeg gik herover, så gik jeg lige forbi hende og sagde: "Du er nødt til at gå over og se, hvor flot vi har fået det". Vi havde nemlig fået ryddet op. "Neeej", siger hun, og så styrter hun over og kigger. Det er jo ikke alle ledere, der gider det. Det har de ikke tid til. Men hun er god til det der.

Engagement får, ifølge de interviewede, betydning for, hvor god lederen er til at opfange signaler i personalegruppen, og deraf, i hvor stort et omfang lederen involveres i eventuelle konflikter.

7.5.3 Faglig udvikling

Endelig viser interviewundersøgelsen, at nærmeste leder spiller en vigtig rolle i forhold til at sikre de ansattes fortsatte faglige udvikling:

Muligheder for videreudvikling er meldt klart ud – du kan bare gå i gang...

De viser interesse for det, man laver, og giver nye udfordringer.

Mit arbejde ville blive nemmere, hvis jeg blev opfordret til at tage nogle kurser fx i forhold til noget andet. Det går meget op i penge, og hvad vi har og ikke har råd til – meget pengefikseret ledelse.

I interviewundersøgelsen beskrives variation i arbejdet og fortsatte faglige udfordringer som centralt for de SOSU-ansattes ønske om at blive i ansættelsen. Flere af de interviewede, som repræsenterer den erfarne gruppe, har aktivt opsøgt opgaver, der eksempelvis består i vejledning af praktikanter og elever, arbejdsplanlægning, forflytningsvejledning samt efter- og videreuddannelse inden for en række forskellige temaer.

Undersøgelsen peger på, at sådanne muligheder for fortsat faglig udvikling, efter- og videreuddannelse, udfordringer gennem udvidede ansvarsområder, specialiseringer mv. spiller en yderst central rolle især for de ansatte, som har en vis erfaring efter at have været i faget i nogle år. Det spiller en rolle for deres motivation til at blive i faget på deres nuværende arbejdsplads, og det fremhæves som et forhold, der ville indgå i overvejelser om at søge væk fra arbejdspladsen i fald mulighederne ikke var til stede.

Citaterne vidner om, at der på de repræsenterede arbejdspladser er forskellige ledelsespraksisser i relation til at melde ud om mulighederne for kurser og efter-/videreuddannelse. I forlængelse heraf omtaler flere SOSU-ansatte nærmeste leder i positive vendinger i kraft af dennes evne til at se og udnytte de ressourcer, som hver enkelt medarbejder har, og gennem blik for eventuelle nye udfordringer for den enkelte. Generelt fremhæves det positivt,

at en leder kender sine medarbejders faglige – og i visse tilfælde også personlige – styrker og svagheder og tænker dette med i planlægningen af arbejdet.

7.5.4 Opsamling: Ledelse

Tidligere analyser konkluderer, at ledelsen spiller en afgørende rolle for de SOSU-ansattes motivation og fastholdelse i arbejdet. Denne konklusion bekræftes både i Danmarksundersøgelsen og interviewundersøgelsen.

I relation til fastholdelsen viser Danmarksundersøgelsen, at knap 96% af de SOSU-ansatte, som *ikke har* overvejet et jobskift, vurderer, at forholdet til nærmeste leder er godt, mens dette blot er tilfældet for knap 57% af dem, som *har* overvejet nyt job. Motivationen til at blive på arbejdspladsen bekræftes således at være påvirket af relationen til nærmeste leder.

Interviewundersøgelsen viser, at lederen tillægges primær betydning i forhold til den overordnede styring af arbejdspladsen samt konflikthåndtering. I relation til førstnævnte fremhæves lederens opgave med at sikre god bemanning på arbejdspladsen som væsentlig, da huller i vagtplanen grundet besparelser medfører tempostigning, en oplevelse af manglende kvalitet i plejen og risiko for dårligere trivsel blandt personalet.

Derudover viser interviewundersøgelsen, at trivslen kommer under pres i konfliktfyldte situationer, som eksempelvis involverer borgeren eller situationer, som udvikler sig blandt personalet. I sådanne situationer fremhæves lederens rolle i relation til at skabe og udmelde klare retningslinjer, således at konflikter ikke får lov at udvikle sig.

Endelig har ledelsen en rolle i forhold til at sikre variation i arbejdsopgaverne og nye faglige udfordringer til medarbejderne.

Interviewmaterialet vidner om, at lederne mange steder oplyser om og opfordrer til kursusdeltagelse og/eller efter- og videreuddannelsesforløb. Tilbud der, som vi så ovenfor, kommer mange af de interviewede til gode, og som ligeledes hænger sammen med ønsket om variation og fortsatte faglige udfordringer.

Det, der ifølge de interviewede karakteriserer den gode leder, er således en leder, der har styr på vagtplanerne, som er synlig og tilgængelig og endvidere evner at håndtere og løse de konflikter, som opstår. Det kan være en lettelse for den ansatte, at lederen går ind i konflikten og viser et dagligt engagement for sit personale.

Litteratur

- Borg, V.; T. Clausen, C.L. Frandsen & J.H. Winsløw (2005): *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen*. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Borg, V.; I.C. Carneiro, T. Clausen, A. Faber, N. Fallentin, M. Flyvholm, C.L. Frandsen, A.H. Garde, H. Giver, A. Holten, A. Høeg, E.N. Mikkelsen, K. Nabe-Nielsen, K. Nielsen, J.N. Jensen, M. Sharipova, J. Strøyer, P. Tufte & J.H. Winsløw (2007): *Arbejdsmiljø i ældreplejen i Danmark*. København: NFA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Dansk Industri (april 2009): *Sådan ligger landet*. Globaliseringsredegørelse.
- De Vaus, D. (2004): *Surveys in Social Research 5th Edition*. London: Routledge.
- FTF (2007a): *Ændringer i ubalancer på det offentlige arbejdsmarked samt rekrutteringsbehov med fokus på FTF-områder frem mod 2015*. FTF.
- FTF (2007b): *FTF'ernes mobilitet på arbejdsmarkedet*. FTF.
- Hjelmar, U. (2010): *Personalepolitisk undersøgelse 2009 – Et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner*. København: AKF Forlaget.

- Jensen, T.P.; H.B. Lauritzen, A.K. Kamstrup, S.M. Daugaard & S. Haselmann (2010): *Personalepolitisk undersøgelse 2009 – Attraktive arbejdspladser i kommuner og regioner*. København: AKF.
- Klausen, H.; A. Eskesen & J.M. Christiansen (2003): *Delrapport 4: Arbejdsophør i en omstillingstid – interviews med medarbejdere som ophørte med arbejdet i Københavns Kommunes hjemmepleje*. København: CASA.
- Lund, T.; J. Pedersen & O.M. Poulsen (2006): *Tilbagetrækning fra arbejde før pensionsalderen*. København: Arbejdsmiljøinstituttet, AMI-rapport.
- Nabe-Nielsen, K.; A.H. Grade, V. Borg, J.N. Jensen & A. Høgh (2007): *Arbejdstider i ældreplejen – resultater fra "arbejde i ældreplejen" & "SOSU'er årgang 2004"*. København: Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, SOSU-rapport nr. 15.
- RLTN og KTO (2010): *Vejledning om trivsel i arbejdet – Øget trivsel = øget kvalitet og lavere sygefravær*.
- Tufte, P. & V. Borg (2007): *Fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen – sammenhæng mellem arbejdsmiljøfaktorer, individuelle faktorer og forventning om at forblive på den nuværende arbejdsplads*. København: NFA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Vrangbæk, K. (2010): *Personalepolitisk undersøgelse 2009 – Værdier og motivation blandt ansatte på kommunale og regionale arbejdspladser*. København: AKF Forlaget.

Tidligere AKF-udgivelser:

- Baadsgaard, M.; A. Holm & H. Hummelgaard (1999): *Økonometrisk analyse af bevægelser på arbejdsmarkedet*. København: AKF Forlaget.
- Eskelinen, L. (2000): *Arbejde, ressourcer og erhvervsaktivitet: en undersøgelse af 45-59-årige kvinder i den offentlige sektor*. København: AKF Forlaget.
- Groes, N. & A. Holm (1999): *Uddannelser og uligevægte på arbejdsmarkedet 1980-2017*. København: AKF Forlaget.
- Holm, A. (1998): *Arbejdsmarkedet for pædagoger – historisk og fremskrevet*. København: AKF Forlaget.
- Holm, A. (1999): *Notat med foreløbige resultater om pædagogers arbejdsmarked belyst ved administrative registre*. Upubliceret arbejdsrapport.
- Holm, A.; T.P. Jensen & A. Andersen (2000): *Nogle årsager til jobskift blandt pædagoger*. København: AKF Forlaget.
- Jensen, T.P. & R. Brown (2006): *Hvad kan der gøres for at modvirke frafald på sygeplejerskeuddannelsen?* *AKF Nyt*, 4:22-24.
- Jensen, T.P. m.fl. (2006): *Sygeplejerskeuddannelsen – de studendes vurdering og frafald*. København: AKF Forlaget.

Bilag 1 Fordeling til mobilitetsanalyse

	Kerne- gruppen	Mobile ud af faget	Mobile inden for faget
SOSU-assistent	37,5%	31,3%	32,7%
SOSU-hjælper	35,0%	30,6%	39,2%
Ikke-SOSU-uddannet	27,5%	38,0%	28,1%
Alder 16-19 år	0,6%	2,1%	1,8%
Alder 20-29 år	9,5%	22,8%	21,7%
Alder 30-34 år	8,1%	11,7%	11,3%
Alder 35-39 år	10,6%	11,6%	12,6%
Alder 40-44 år	14,0%	13,3%	15,0%
Alder 45-49 år	17,8%	13,2%	15,1%
Alder 50-54 år	17,5%	12,6%	12,2%
Alder 55-59 år	16,0%	9,4%	8,2%
Alder 60-99 år	6,0%	3,3%	2,1%
Region Hovedstaden	24,6%	36,4%	24,2%
Region Sjælland	17,0%	14,9%	15,7%
Region Syddanmark	23,0%	20,0%	26,0%
Region Midtjylland	22,5%	20,4%	21,5%
Region Nordjylland	12,9%	8,3%	12,6%
Kvinde	92,1%	90,8%	93,9%
Mand	7,9%	9,2%	6,1%
Gift/samlevende	73,6%	65,6%	66,3%
Enlig	26,4%	34,4%	33,7%
Børn	40,7%	43,7%	45,8%
Ikke børn	59,3%	56,3%	54,2%
Ansættelse ved plejehjem og beskyttede boliger	60,3%	63,3%	57,0%
Ansættelse ved hospital	17,5%	9,7%	9,6%
Ansættelse ved hjemmepleje	13,4%	13,7%	21,7%
Ansættelse ved døgninstitution	5,0%	7,0%	4,0%
Anden relevant branche	3,8%	6,3%	7,7%

	Kerne- gruppen	Mobile ud af faget	Mobile inden for faget
Heltid	64,7%	45,8%	42,3%
Deltid 30 timer og derover	12,0%	15,5%	17,4%
Deltid 20-29 timer	13,8%	20,4%	20,9%
Deltid 10-19 timer	1,7%	7,4%	5,0%
Deltid under 10 timer	0,2%	1,7%	0,9%
Uoplyst timeantal	7,6%	9,2%	13,4%
Løn under 150.000 kr.	8,0%	22,5%	19,3%
Løn 150.000-199.999 kr.	17,6%	18,5%	20,1%
Løn 200.000-249.999 kr.	40,4%	30,5%	33,6%
Løn 250.000-299.999 kr.	24,8%	18,8%	18,3%
Løn over 300.000	9,1%	9,7%	8,8%
Ikke uddannet i løbet af året	96,8%	95,2%	91,1%
Nyuddannet hjælper	1,9%	2,7%	3,8%
Nyuddannet assistent	1,3%	2,1%	5,1%
Ikke deltaget i VEU-kurser året før	74,6%	79,1%	77,7%
SOSU-relevante AMU-kurser	9,4%	5,5%	7,4%
Almene VEU-kurser	2,9%	4,2%	3,4%
AMU-kurser i administration	5,3%	4,1%	4,6%
Andre VEU-kurser	7,8%	7,1%	6,9%
Ikke modtaget sygedagpenge i året før	81,6%	73,1%	76,6%
Sygedagpenge 1-60 dage	14,1%	17,1%	18,7%
Sygedagpenge 61-360 dage	4,3%	9,9%	4,7%
Ikke været arbejdsløs i året før	88,7%	79,6%	79,1%
Arbejdsløs i løbet af året	11,3%	20,4%	20,9%
Observationer	70.572	7.404	18.752

Bilag 2 Fordeling til efterlønsanalyse

Efterløn – fordeling af forklarende variable	
SOSU-assistent	32,8%
SOSU-hjælper	11,6%
Ikke-SOSU-uddannet	55,6%
Kvinde	92,1%
Mand	7,9%
Alder 60 år	38,7%
Alder 61 år	22,8%
Alder 62 år	15,6%
Alder 63 år	9,7%
Alder 64 år	5,6%
Alder 65 år	3,7%
Alder 66 år	2,3%
Alder 67 år	1,6%
Gift/samlevende	67,2%
Enlig	32,8%
Region Hovedstaden	25,8%
Region Sjælland	17,7%
Region Syddanmark	21,7%
Region Midtjylland	22,3%
Region Nordjylland	12,0%
Ansættelse ved plejehjem og beskyttede boliger	56,0%
Ansættelse ved hospital	20,8%
Ansættelse ved hjemmeplejen	16,4%
Ansættelse ved døgninstitution	3,8%
Anden relevant branche	3,0%
Heltid	66,1%
Deltid 30 timer og derover	6,8%
Deltid 20-29 timer	12,2%
Deltid under 20 timer	3,0%
Uoplyst timeantal	11,9%

Efterløn – fordeling af forklarende variable	
Ikke modtaget sygedagpenge i året før	85,5%
Sygedagpenge 1-60 dage	10,5%
Sygedagpenge 61-360 dage	4,0%
Ikke været arbejdsløs i året før	94,7%
Arbejdsløs i løbet af året	5,3%
Observationer	57.417

Bilag 3 Resultater for de 60-årige

Outcome: Efterløn(0/1)	(60-årige)
	Odds ratio
SOSU-assistent	
SOSU-hjælper	0,862**
Ikke-SOSU-uddannet	1,321***
Kvinde	
Mand	0,637***
Gift/samlevende	
Enlig	0,460***
Region Hovedstaden	
Region Sjælland	1,260***
Region Syddanmark	1,303***
Region Midtjylland	1,326***
Region Nordjylland	1,526***
Ansættelse ved plejehjem og beskyttede boliger	
Ansættelse ved hospital	0,823***
Ansættelse ved hjemmeplejen	1,135
Ansættelse ved døgninstitution	0,88
Anden relevant branche	0,692***
Heltid	
Deltid 30 timer og derover	0,933
Deltid 20-29 timer	1,224***
Deltid under 20 timer	0,679**
Uoplyst timeantal	0,897
Ikke modtaget sygedagpenge i året før	
Sygedagpenge 1-60 dage	1,257***
Sygedagpenge 61-360 dage	1,215**
Ikke været arbejdsløs i året før	
Arbejdsløs i løbet af året	1,546***
Observationer	22.245

Bilag 4 Resultater fra Danmarksundersøgelsen

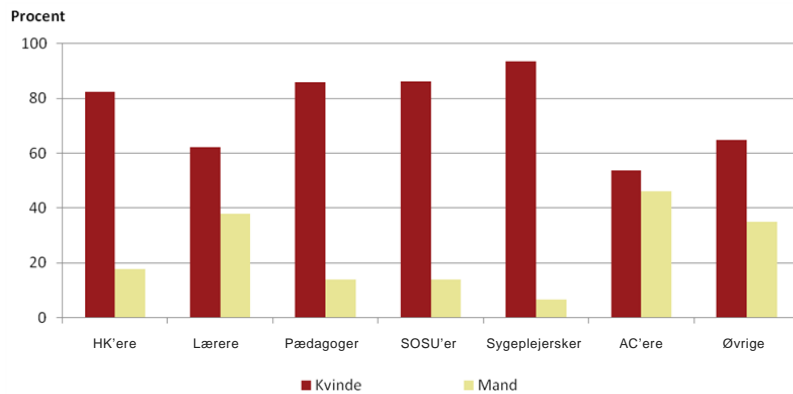
Bilag 4 er baseret på data fra Danmarksundersøgelsen, som er en survey gennemført i 2009 blandt ansatte i kommuner og regioner²⁰. I figurernes fremstilling er svarkategorier fordelt på de ansatte, som *ikke har* overvejet et jobskift, samt de ansatte, som *har* overvejet et jobskift. Til at belyse respondenternes vurdering af et givet forholds vigtighed er svarkategorierne *særdeles vigtigt, meget vigtigt* og *ret vigtigt* lagt sammen, og det samme er *lidt vigtigt* og *slet ikke vigtigt*, som ikke er vist. Summen af de nævnte svarkategorier udgør 100%. Til at belyse de ansattes tilfredshed med et givet forhold er svarkategorierne *særdeles godt, meget godt* og *godt* sammenlagt, og det samme er *rimelig godt* og *dårligt*, som ikke er vist. Summen af de nævnte svarkategorier udgør 100%.

Bilag 4 rummer en fordeling på køn og alder blandt respondenterne i de seks faggrupper, som notatet undersøger (figur B4.1 og B4.2). Derudover findes der en række figurer (figur B4.3-B4.23 samt tabel B4.1), som, på baggrund af svar fra Danmarksundersøgelsen, benyttes til at tegne et bredere billede af en række forskellige arbejds- og personaleforhold.

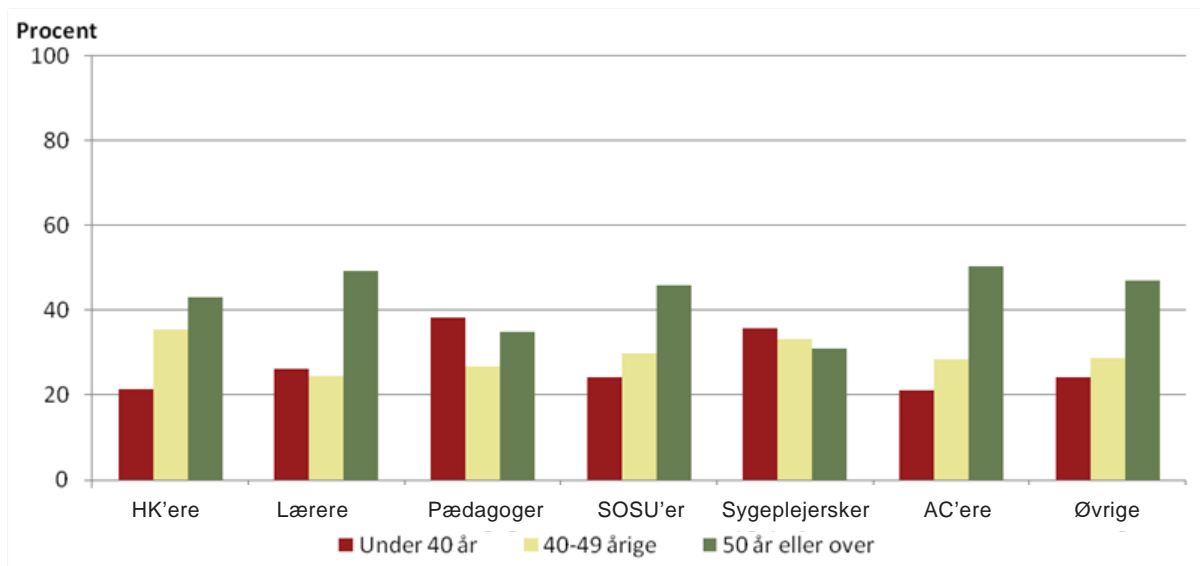
Notat med tabeller, som figurerne er baseret på, kan rekvireres ved henvendelse til AKF eller downloades fra www.akf.dk

²⁰ Se Hjelmar (2009) for en uddybning af "Danmarksundersøgelsen".

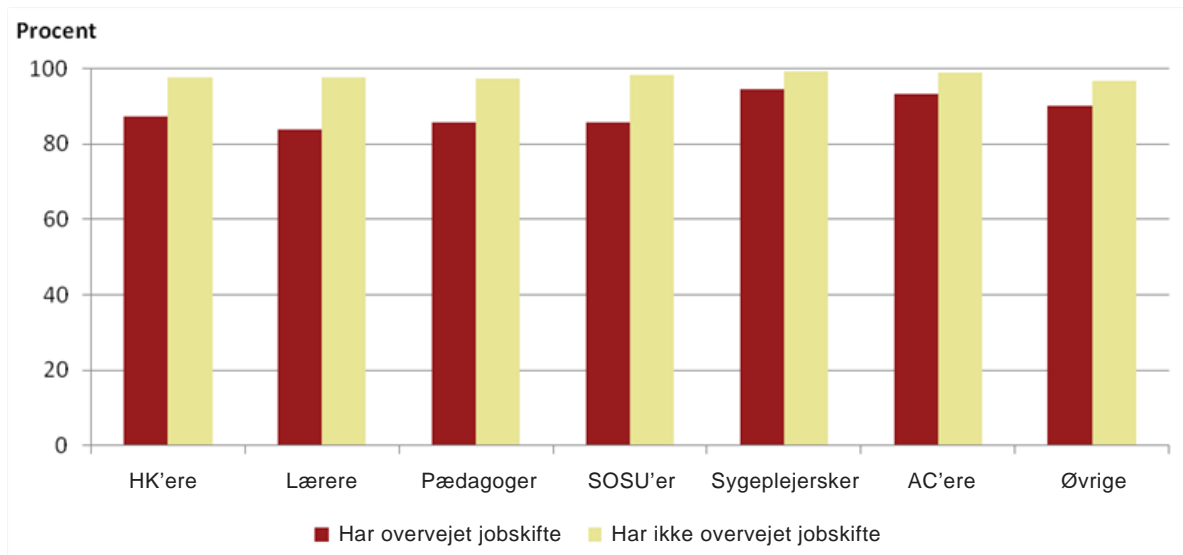
Figur B4.1 Køn fordelt på faggrupper



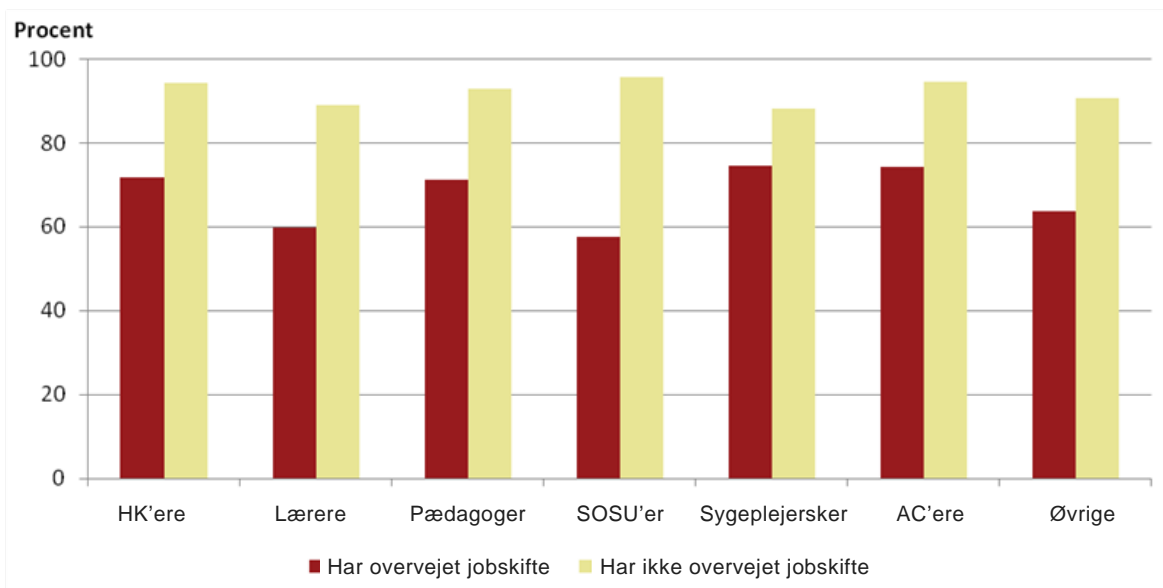
Figur B4.2 Alderskategorier fordelt på faggrupper



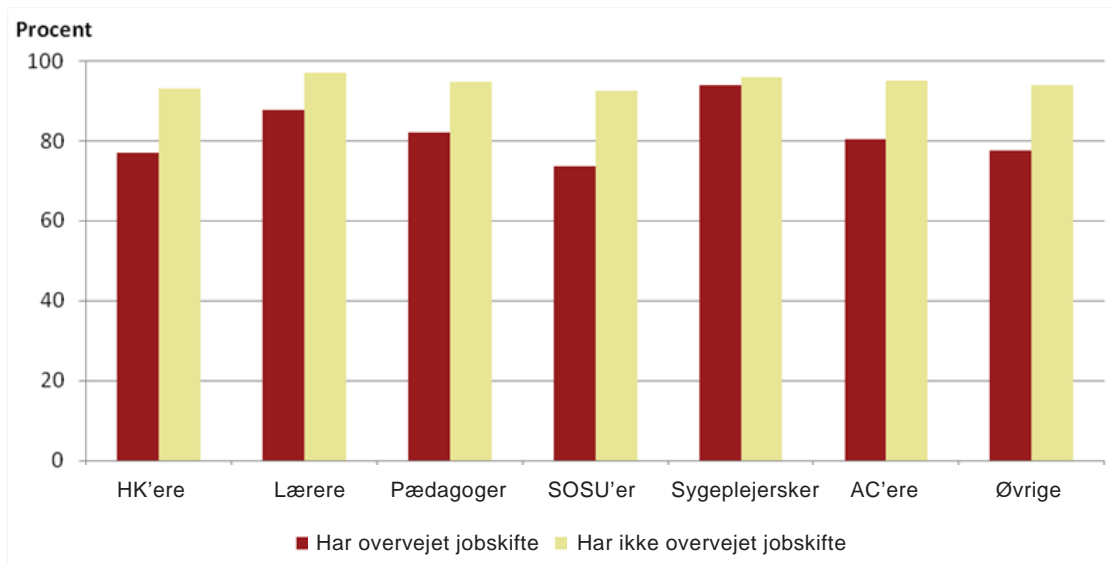
Figur B4.3 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer deres forhold til kolleger som værende særdeles godt, meget godt samt godt fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



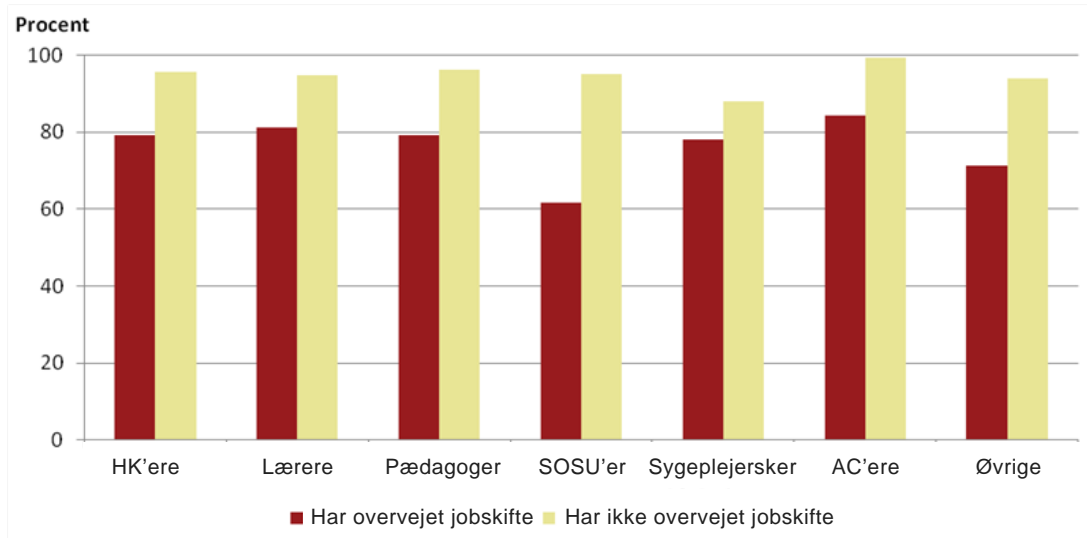
Figur B4.4 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer deres forhold til nærmeste leder som værende særdeles godt, meget godt samt godt fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



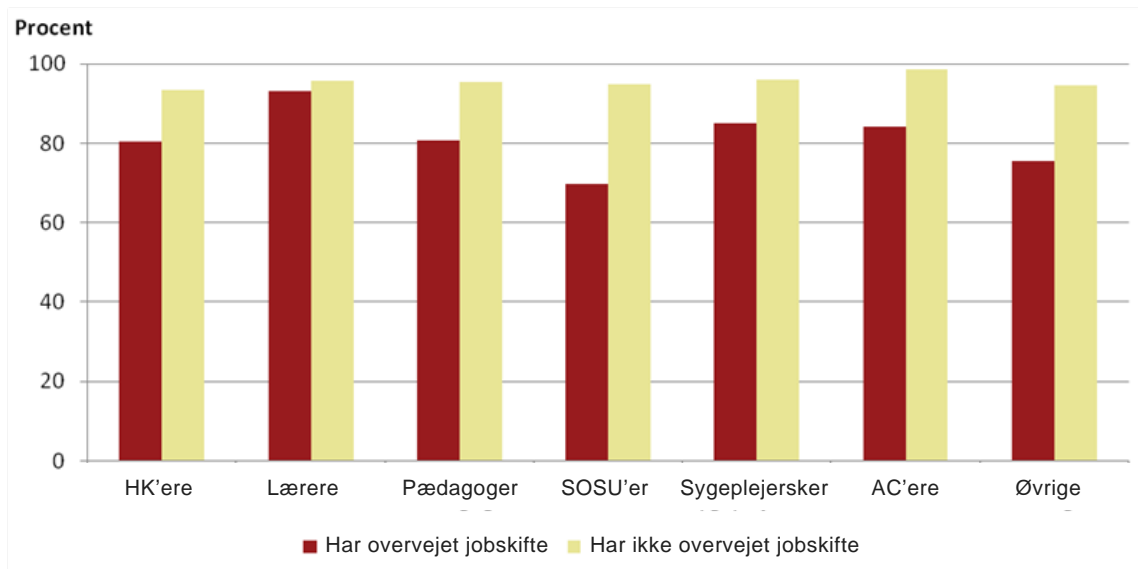
Figur B4.5 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer deres tryghed i ansættelsen som værende særdeles god, meget god samt god fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



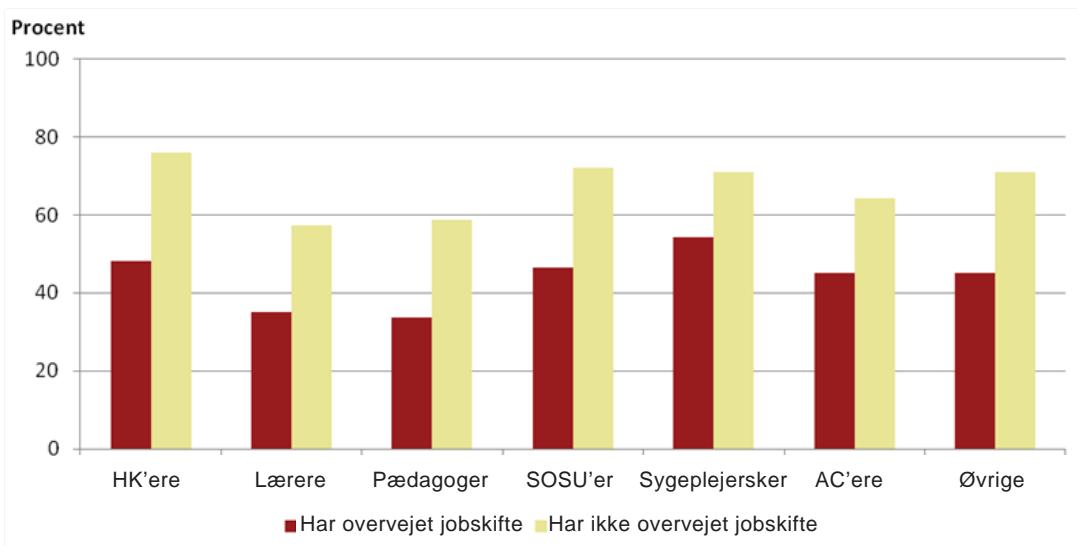
Figur B4.6 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer deres indflydelse på eget arbejde som værende særdeles god, meget god samt god fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



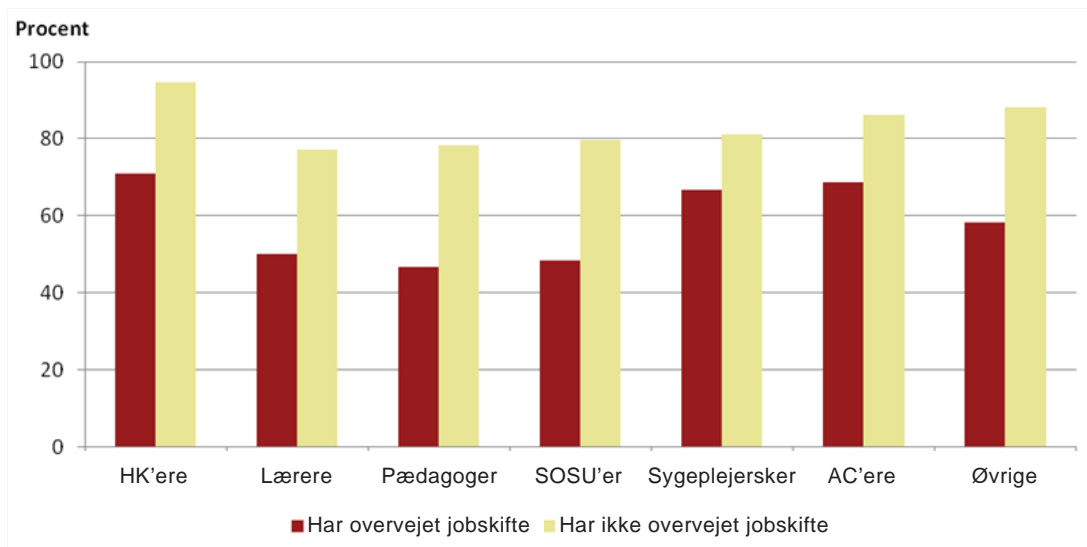
Figur B4.7 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer afvekslingen i deres arbejde som værende særdeles god, meget god samt god fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



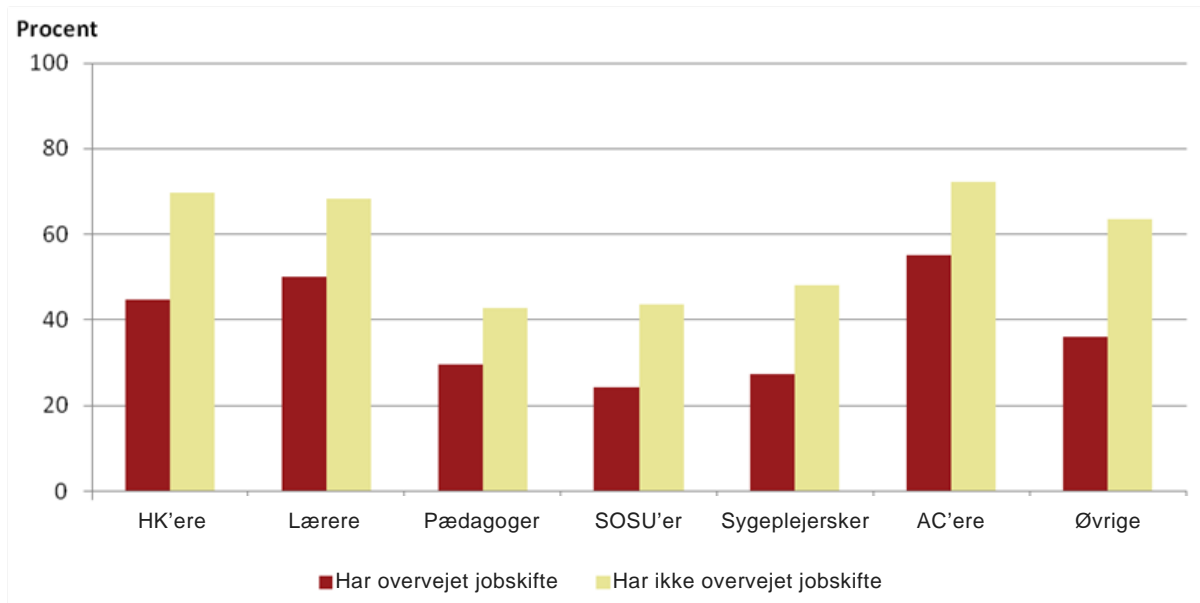
Figur B4.8 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer deres muligheder for at nå deres arbejdsopgaver inden for den afsatte tid som værende særdeles gode, meget gode samt gode fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



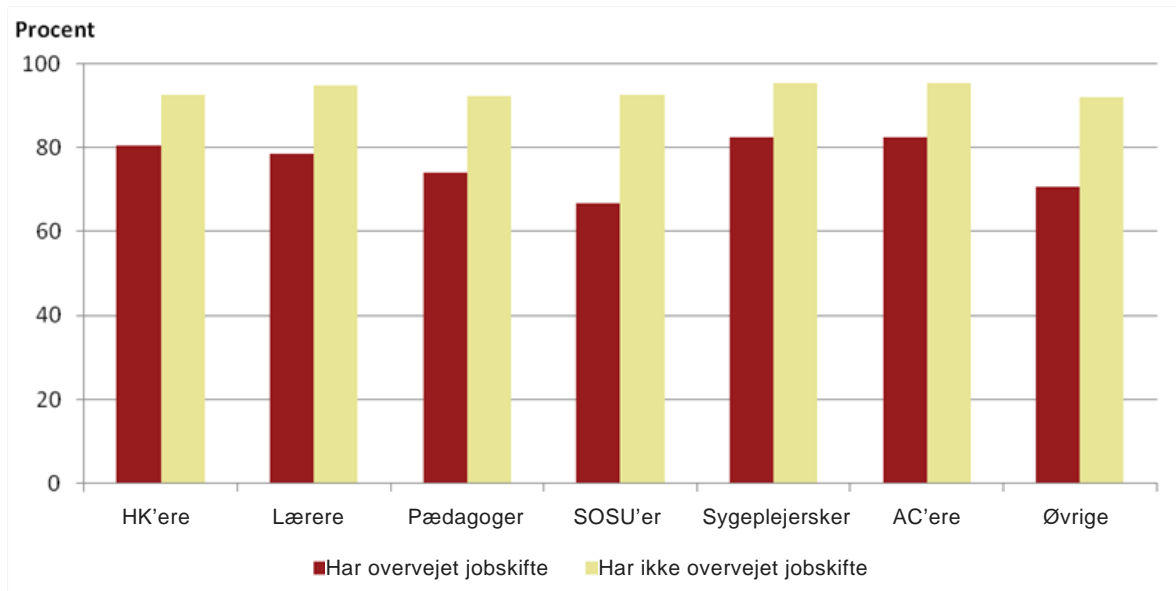
Figur B4.9 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer deres mulighed for at levere en god service/kvalitet som værende særdeles god, meget god samt god fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



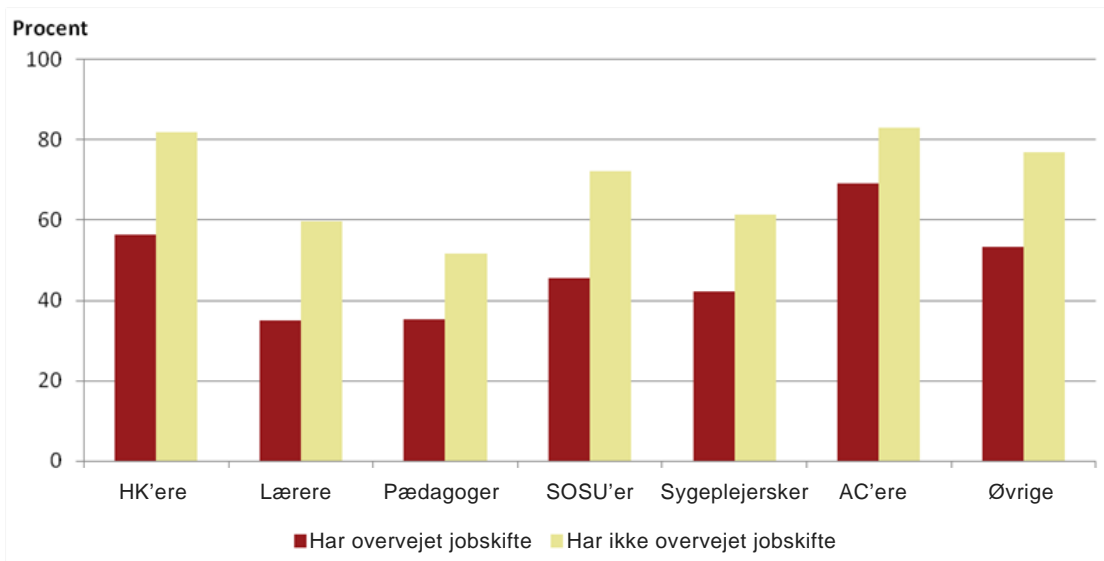
Figur B4.10 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer deres samlede løn inklusive pension som værende særdeles god, meget god samt god fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



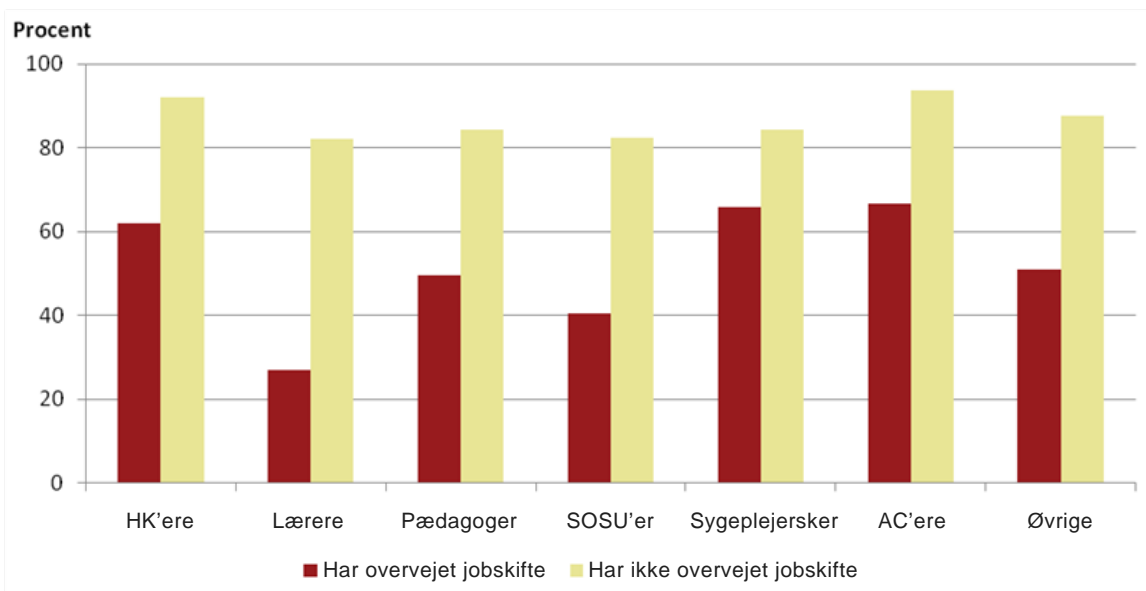
Figur B4.11 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer mængden af ansvar, de har, som værende særdeles god, meget god samt god fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



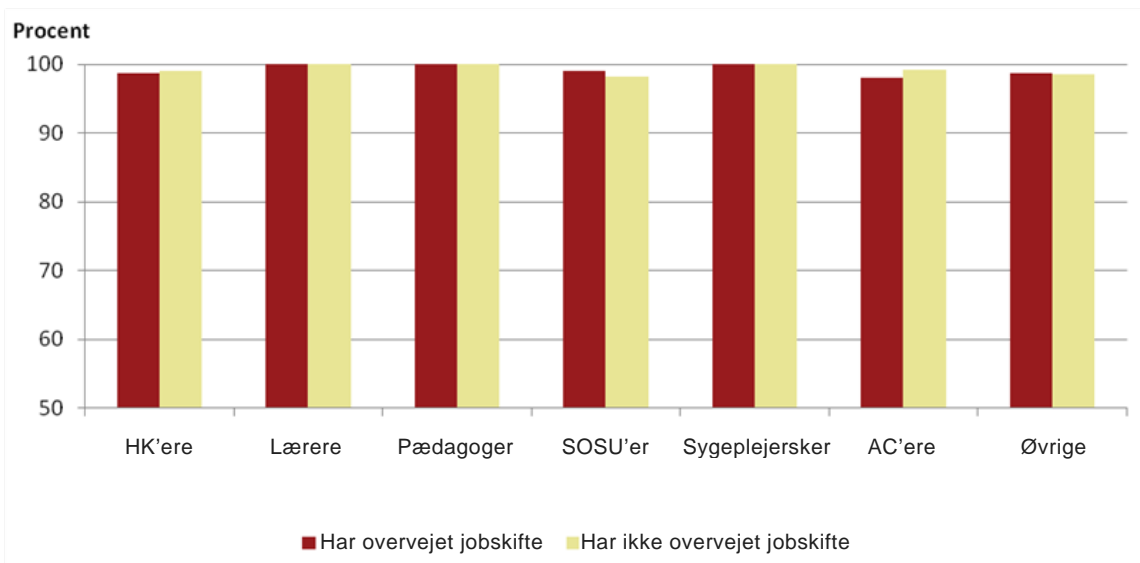
Figur B4.12 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer deres fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj, arbejdsstilling, løft mv. som værende særdeles godt, meget godt samt godt fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



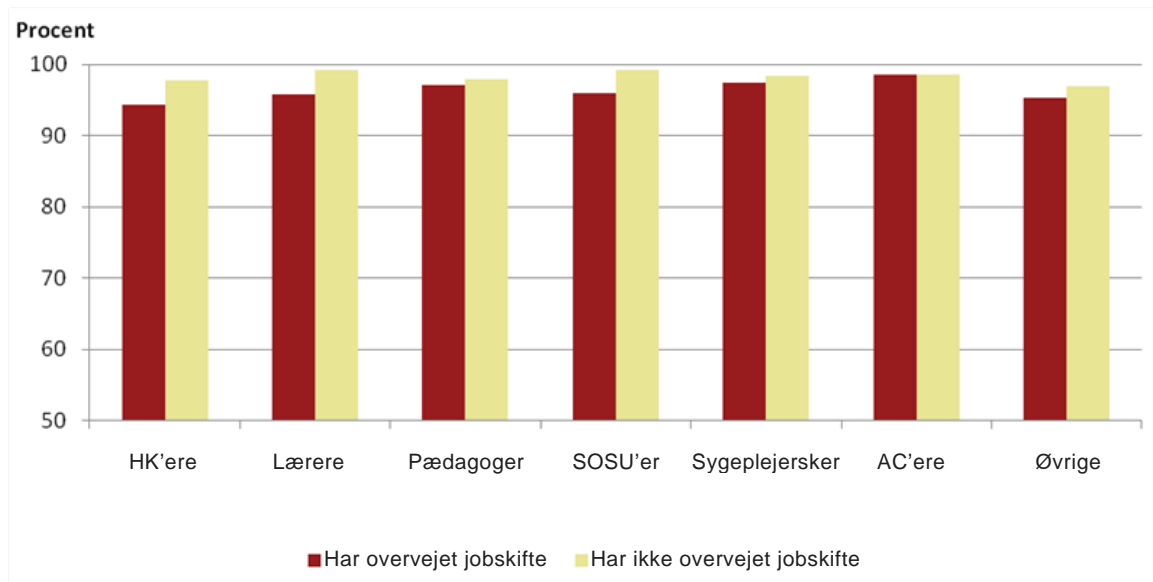
Figur B4.13 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der vurderer deres psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet som værende særdeles godt, meget godt samt godt fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



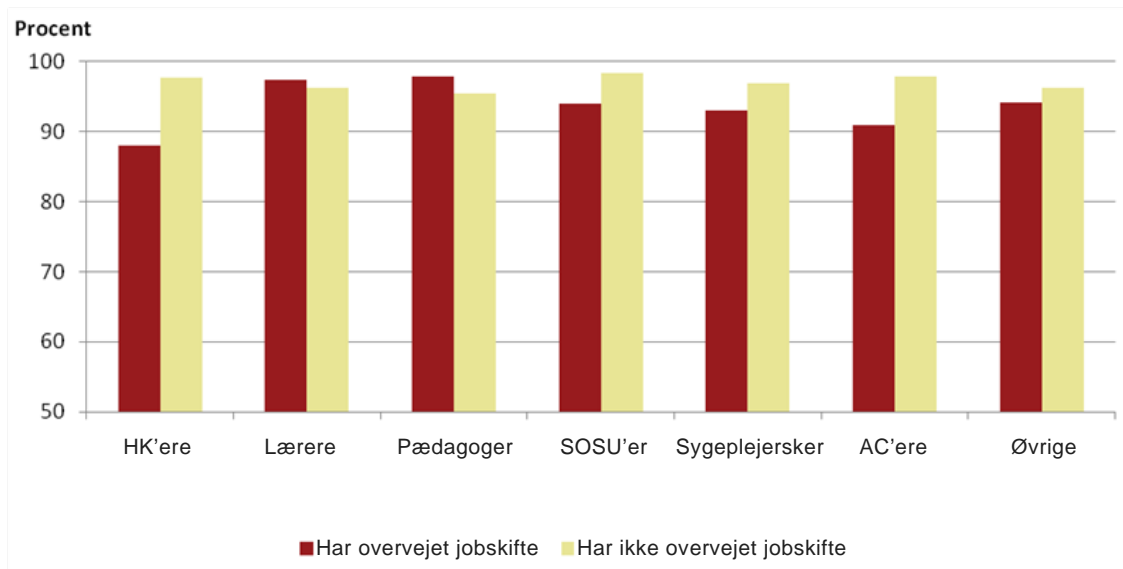
Figur B4.14 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver samarbejdet med deres kolleger som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



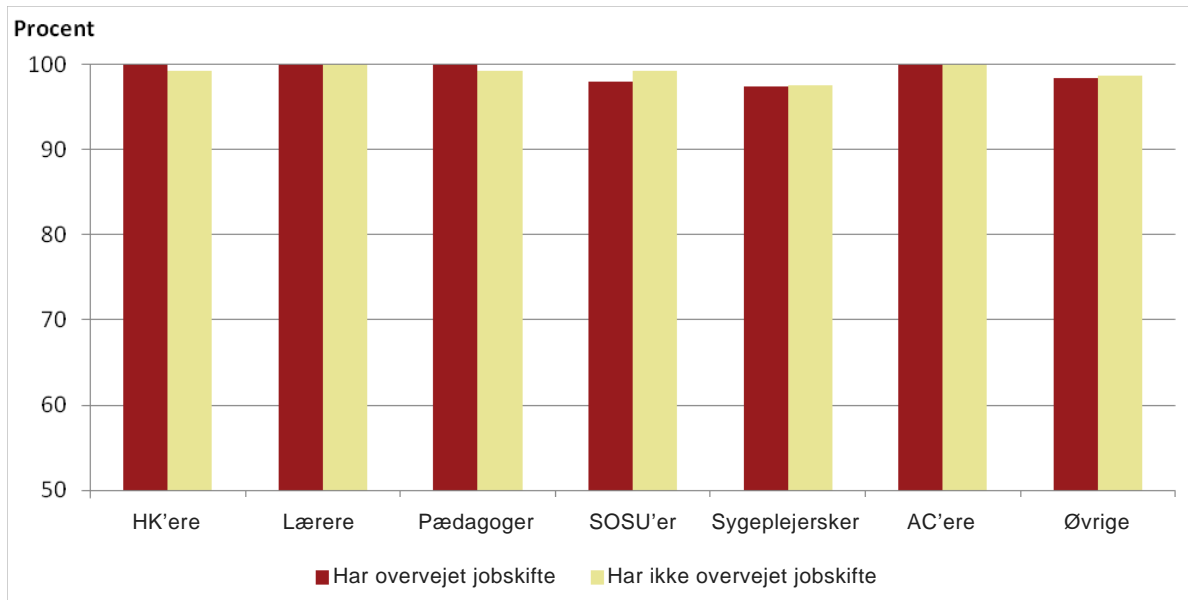
Figur B4.15 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver forholdet til deres nærmeste leder som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



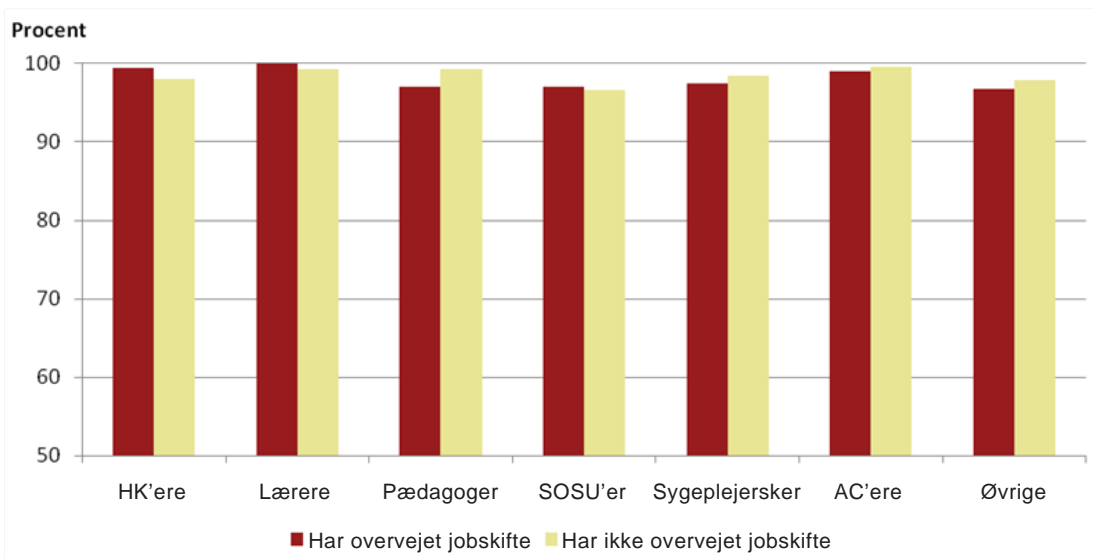
Figur B4.16 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver tryghed i deres ansættelse som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



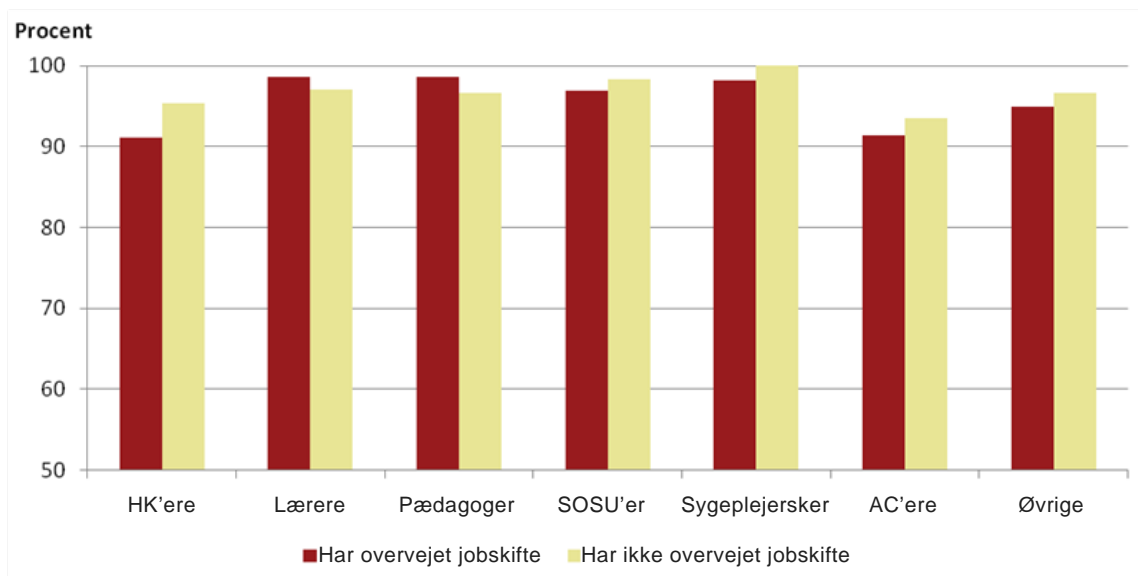
Figur B4.17 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver indflydelsen på eget arbejde som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



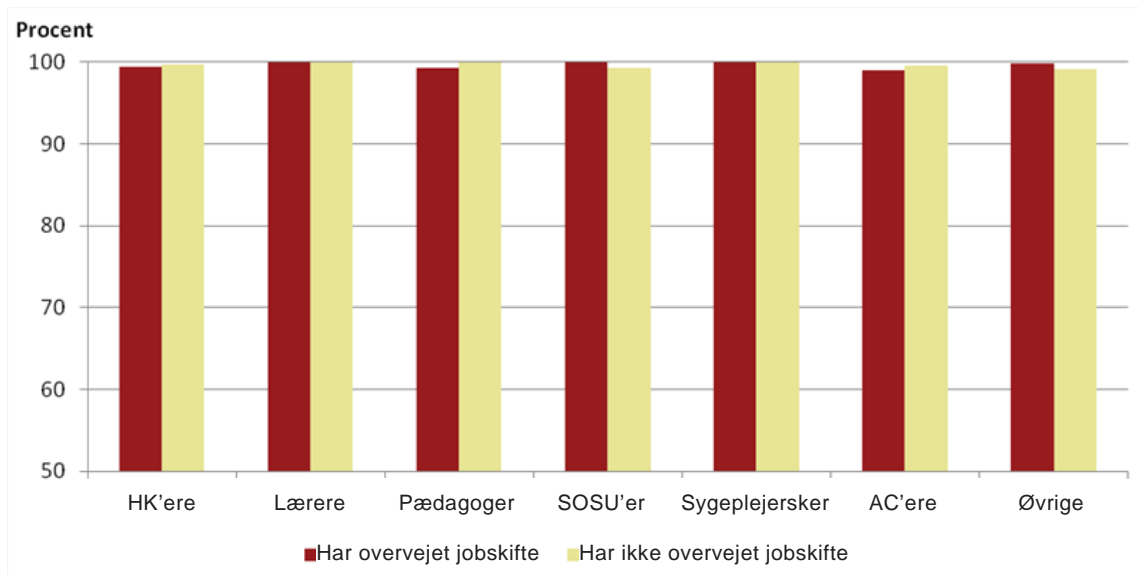
Figur B4.18 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver, at der er afveksling i arbejdet som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



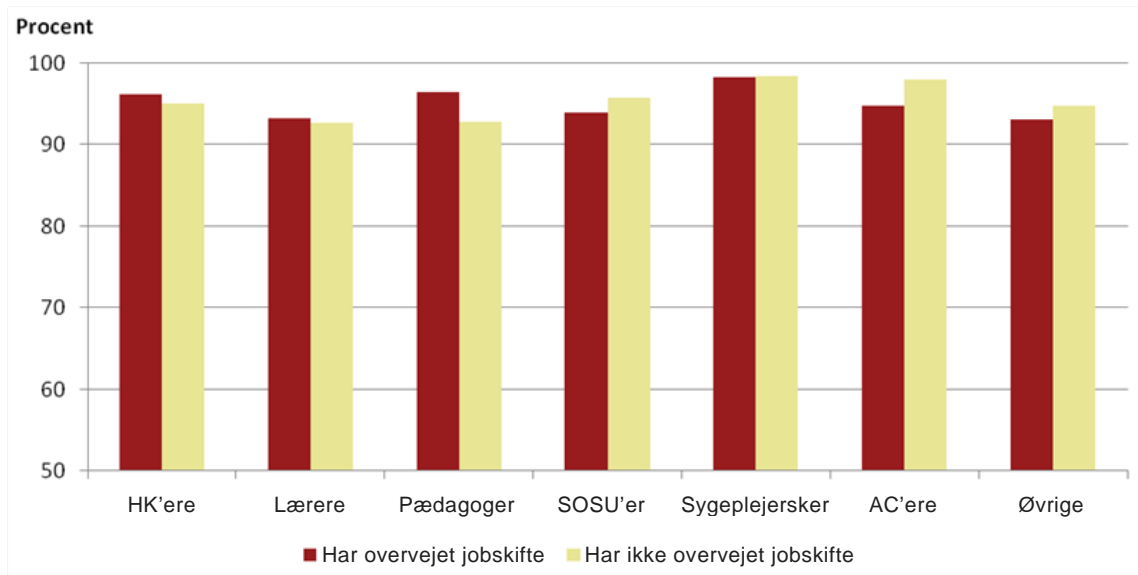
Figur B4.19 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver muligheden for at nå deres arbejdsopgaver inden for den afsatte tid som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



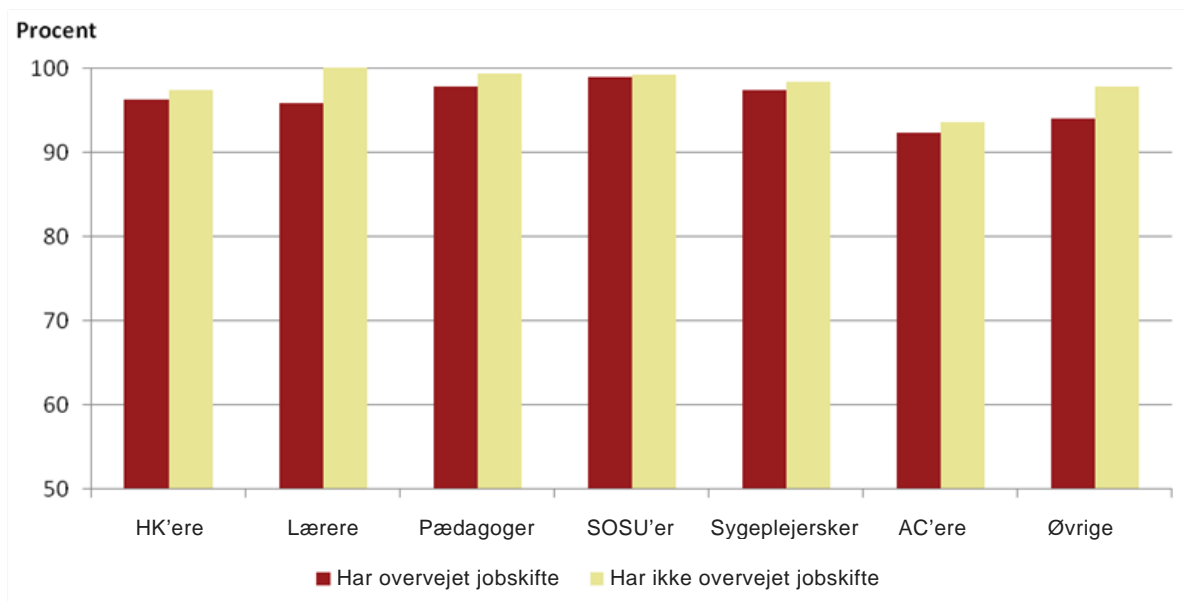
Figur B4.20 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver muligheden for at levere en god service/kvalitet som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



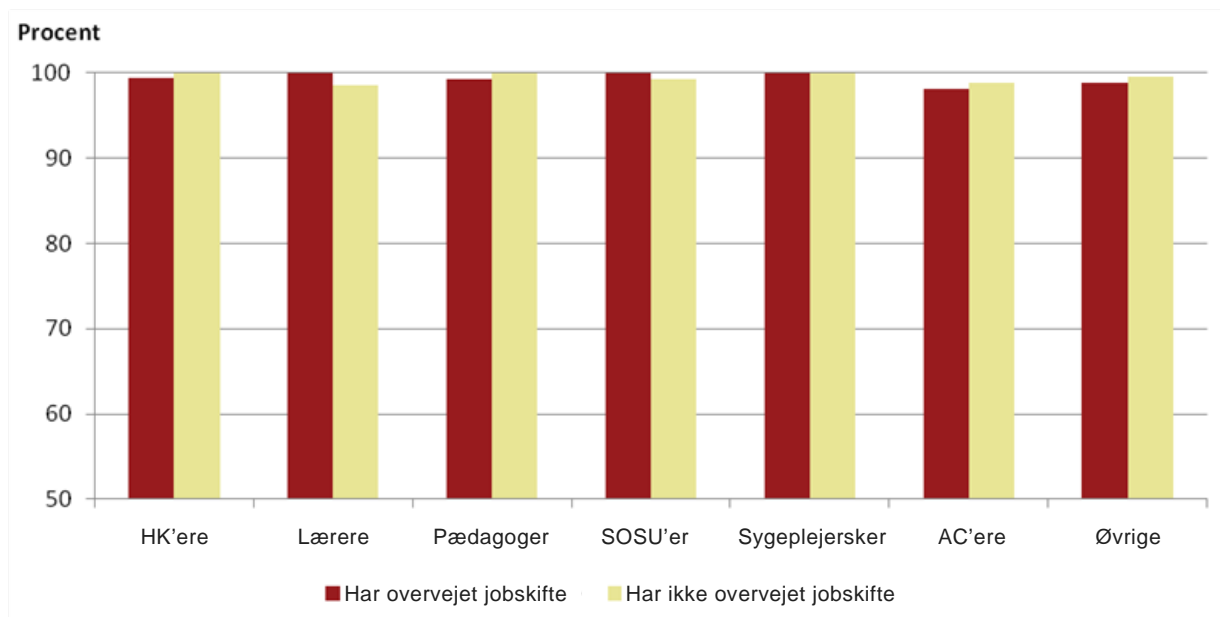
Figur B4.21 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver deres samlede løn inklusive pension som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



Figur B4.22 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver deres fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj, arbejdsstilling, løft mv. som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



Figur B4.23 Procentfordelinger af forskellige grupper af offentligt ansatte, der angiver deres psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet som værende særdeles vigtige, meget vigtige eller ret vigtige forhold på deres arbejdsplads fordelt på, om de ansatte har overvejet at skifte job inden for de sidste seks måneder eller ej



Tabel B4.1 Stillingsbetegnelse krydset med, om medarbejderen inden for det seneste halve år har overvejet at skifte job

		Har du inden for det seneste halve år overvejet at skifte job?		Total	
		Ja	Nej		
Stilling	HK	Antal	158	305	463
		Procent inden for stillingsgruppe	34,1	65,9	100,0
Lærer		Antal	74	137	211
		Procent inden for stillingsgruppe	35,1	64,9	100,0
Pædagog		Antal	139	153	292
		Procent inden for stillingsgruppe	47,6	52,4	100,0
SOSU		Antal	99	119	218
		Procent inden for stillingsgruppe	45,4	54,6	100,0
Sygeplejerske		Antal	114	127	241
		Procent inden for stillingsgruppe	47,3	52,7	100,0
AC		Antal	210	281	491
		Procent inden for stillingsgruppe	42,8	57,2	100,0
Øvrige		Antal	433	673	1106
		Procent inden for stillingsgruppe	39,2	60,8	100,0
Total		Antal	1227	1795	3022
		Procent inden for stillingsgruppe	40,6	59,4	100,0

Bilag 5 Spørgeskema til Danmarksundersøgelsen

Køn

Alder

Region

Kommune

Er du ansat i:

- Det offentlige
- Det private erhvervsliv
- En organisation (fx NGO)
- Andet

Kun offentligt ansatte fortsætter til næste spørgsmål.

Hvilken del af det offentlige er du ansat i?

- Kommune
- Region
- Staten
- Anden del af det offentlige

Kun kommune og region fortsætter.

Denne undersøgelse er en del af regionernes og kommunernes indsats for at skabe arbejdspladser, hvor medarbejderne trives. Resultaterne af denne undersøgelse, som AKF, Anvendt KommunalForskning, er ansvarlig for, vil blive fremlagt på Personalepoli-

tisk Messe i januar 2010 og brugt af parterne bag messen til at skabe attraktive arbejdspladser i regioner og kommuner.

Undersøgelsen tager ca. 15 minutter

1. Baggrundsplysninger

Først har vi nogle baggrundsspørgsmål.

Hvilken stillingsbetegnelse beskriver bedst dit job?

- Administration og ledelse (ikke HK-ansat)
- Administrativ medarbejder (HK-ansat)
- Dagplejer
- Ergoterapeut/fysioterapeut e.l.
- Husassistent
- Jordemoder
- Læge (inkl. overlæge, reservelæge m.m.)
- Lægeseekretær
- Lærer
- Pædagog/pædagogmedhjælper e.l. på daginstitution
- Pædagog/pædagogmedhjælper e.l. på døgninstitution
- Rengøringsassistent
- Socialrådgiver
- SOSU-medarbejder, SOSU-assistent, SOSU-konsulent e.l.
- Specialarbejder, gartner, brolægger e.l.
- Sygeplejerske
- Teknisk service
- Andet
- Ingen af ovenstående

Har du ledelsesansvar i dit nuværende job? Ved ledelsesansvar forstås, at andre refererer direkte til dig, at du indstiller eller forhandler lokalløn eller varetager ansættelse og afskedigelse af personale.

- Ja
- Nej

Har du et tillidshverv – enten som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant eller medarbejderrepræsentant i SU/MED e.l.?

- Ja
- Nej

Er du medlem af en fagforening? Hvilken?

- 3F
- AC (DJØF, Dansk Magisterforening, IDA etc.)
- BUPL
- Danmarks Lærerforening (Lærernes Centralorganisation)
- Danske Fysioterapeuter
- Dansk Metalarbejderforbund
- Dansk Socialrådgiverforening
- Dansk Sygeplejeråd
- DJØF
- Ergoterapeutforeningen
- FOA
- Gymnasieskolernes Lærerforening
- HK
- Kristelig Fagforening
- Ledernes Hovedorganisation
- Socialpædagogisk Landsforbund
- Anden fagforening

- Nej, jeg er ikke medlem af en fagforening
- Ved ikke

Angiv venligst din senest afsluttede uddannelse

- Grundskoleuddannelse (fx folkeskole og realskole)
- Erhvervsuddannelse (fx EUD)
- Almen gymnasial uddannelse (fx gymnasium og HF)
- Erhvervsgymnasial uddannelse (HHX og HTX)
- Kort videregående uddannelse (op til 2 år)
- Mellemlang videregående uddannelse (2-4½ år)
- Lang videregående uddannelse (5 år eller mere)
- Andet

2. Personalepolitiske forhold

Herefter kommer der nogle spørgsmål om dit arbejde og din arbejdssituation.

Hvor tilfreds er du overordnet med at være ansat der, hvor du arbejder?

- Overordentlig tilfreds
- Meget tilfreds
- Tilfreds
- Ikke særlig tilfreds
- Slet ikke tilfreds

Ville du på basis af dine erfaringer anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?

- Helt bestemt
- Højst sandsynligt
- Rimelig sandsynligt

- Sandsynligvis ikke
- Bestemt ikke

Hvordan vil du vurdere følgende forhold på din arbejdsplads?

- Samarbejdet med dine kolleger
- Forholdet til din nærmeste leder
- Tryghed i ansættelsen
- Din indflydelse på eget arbejde
- Afvekslingen i arbejdet
- Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid
- Muligheden for at levere en god service/kvalitet
- Din samlede løn inklusive pension
- Den mængde ansvar, du har
- Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft mv.
- Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet

Svarkategorier:

- Særdeles godt
- Meget godt
- Godt
- Rimeligt
- Dårligt
- Ved ikke

Hvor vigtige er de følgende forhold for dig på din arbejdsplads?

- Samarbejdet med dine kolleger
- Forholdet til din nærmeste leder
- Tryghed i ansættelsen

- Din indflydelse på eget arbejde
- Afvekslingen i arbejdet
- Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid
- Muligheden for at levere en god service/kvalitet
- Din samlede løn inklusive pension
- Den mængde ansvar, du har
- Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj, arbejdsstilling, løft mv.
- Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet

Svarkategorier:

- Særdeles vigtigt
- Meget vigtigt
- Ret vigtigt
- Lidt vigtigt
- Slet ikke vigtigt
- Ved ikke

Hvor enig er du i følgende udsagn?

- Jeg er glad for at gå på arbejde
- Min arbejdsplads tager sociale og personlige hensyn, fx ved sygdom og kriser
- Jeg har mulighed for kompetenceudvikling (kurser, side-mandsoplæring etc.) så jeg kan udvikle mig selv og min faglighed
- Min kompetenceudvikling har betydet, at jeg kan løse mine arbejdsopgaver mere effektivt
- Jeg har de nødvendige redskaber og kompetencer til at kunne udføre et godt stykke arbejde

- Jeg har indflydelse på mit arbejde, og det fremmer min trivsel
- Jeg har en god balance i forholdet mellem arbejdsliv og familie/fritid
- Jeg har inden for det sidste år haft meget sygefravær på grund af mit arbejde
- Min arbejdsplads gør en stor indsats for at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder
- Min arbejdsplads har generelt et godt omdømme

Svarkategorier:

- Meget enig
- Enig
- Hverken eller
- Uenig
- Meget uenig
- Ved ikke

I hvilken grad mener du, at din nærmeste leder besidder de følgende egenskaber?

- At kunne formulere klare mål
- At kunne håndtere konflikter
- At kunne træffe beslutninger
- At kunne vise indlevelse
- At kunne motivere medarbejderne
- At kunne fremme en teamånd
- At kunne anerkende en god indsats
- At være fagligt dygtig
- At skabe resultater
- At kunne uddelegere
- At anerkende forskellighed blandt medarbejdere

Svarkategorier:

- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I ringe grad
- Slet ikke
- Ved ikke

Hvor vigtigt er det for dig, at din nærmeste leder er god til

- At kunne formulere klare mål
- At kunne håndtere konflikter
- At kunne træffe beslutninger
- At kunne vise indlevelse
- At kunne motivere medarbejderne
- At kunne fremme en teamånd
- At kunne anerkende en god indsats
- At være fagligt dygtig
- At skabe resultater
- At kunne uddelegere
- At anerkende forskellighed blandt medarbejdere

Svarkategorier:

- Meget vigtigt
- Vigtigt
- Hverken/eller
- Mindre vigtigt
- Ikke vigtigt
- Ved ikke

3. Mobilitet

Har du inden for det seneste halve år overvejet at skifte job?

- Ja
- Nej

Hvis ja

Når du har overvejet at skifte job – hvilke typer af job har du så overvejet at skifte til? (gerne flere kryds)

- Et job med et andet indhold inden for det offentlige
- Et job med samme indhold som dit nuværende job inden for det offentlige
- Et job med et andet indhold inden for det private
- Et job med samme indhold som dit nuværende inden for det private
- Andet
- Ved ikke

Forventer du at være ansat på din arbejdsplads om to år?

- Ja, helt sikkert
- Ja, formodentlig
- Nej, formodentlig ikke
- Nej, helt sikkert ikke
- Ved ikke

Hvis nej

Hvad er grunden til, at du ikke forventer at være ansat på din nuværende arbejdsplads om to år?

- Jeg går på efterløn eller pension
- Der kommer nedskæringer eller omstruktureringer
- Jeg forventer at søge andet arbejde frivilligt

- Andet
- Ved ikke

4. Værdier og motivation

Herefter kommer nogle spørgsmål om de grundlæggende værdier, som kan præge arbejdet i din organisation.

- Hvor stor betydning bør følgende værdier have for arbejdet i din organisation?
- Loyalt at følge ledelsens beslutninger
- Altid at behandle borgerne ens i forhold til gældende regler
- At leve op til faglige krav
- Opfyldelse af individuelle brugerbehov med tilfredse brugere som resultat
- At få det bedste ud af ressourcerne
- At leve op til et generelt samfundsansvar
- Innovation og nyskabelse
- At gå på tværs og udvikle netværk

Svarmuligheder:

- Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på
- Bør være af stor betydning
- Bør have nogen betydning
- Bør ikke spille nogen rolle
- Bør have en tilbagetrukket rolle
- Ved ikke

Afslutningsvis kommer der nogle spørgsmål om, hvad der har betydning for din motivation på arbejdet.

Hvor vigtige er følgende forhold for, at du føler dig motiveret i dit daglige arbejde?

- At jeg opfylder faglige krav og standarder
- At jeg hjælper min arbejdsplads til at nå de overordnede mål
- At jeg har et godt samarbejde med kolleger
- At løn og personalegoder er gode
- At jeg har flere karrieremuligheder
- At de offentlige midler bliver anvendt godt
- At jeg har mulighed for at udvikle mig på jobbet
- At mit arbejde bliver anerkendt af ledelsen
- At min arbejdsplads har tilfredse brugere
- At mit arbejde bliver anerkendt af kollegerne

Svarmuligheder:

- Overordentligt vigtigt
- Meget vigtigt
- Ret vigtigt
- Mindre vigtigt
- Ikke vigtigt
- Ved ikke

Bilag 6 Interviewguide

INTERVIEWGUIDE TIL NYANSATTE MEDARBEJDERE

Fokus: forandring fra tidligere arbejdsplads

PRÆSENTATION AF PROJEKTET OG OS

Kort om projektet og gangen i interviewet: først noget generelt om dit arbejdsliv som SOSU, så noget om arbejdsvilkår, organisering og arbejdsmiljø, så noget om kvalitet i arbejdet og endelig noget om ledelse.

Interviewet og dine udtalelser er anonyme for alle andre end os.

Har du spørgsmål, inden vi går i gang?

ARBEJDET SOM SOSU

Kan du ikke starte med at sige lidt om dig selv og din uddannelsesbaggrund.

Hvor længe har du været i dit nuværende job, og hvor har du været ansat tidligere?

- Andre afdelinger
- Privat ansættelse
- Bijob/vikar
- Orlov
- Efter-/videreuddannelse

Havde du erfaringer med SOSU-området, inden du tog uddannelsen/kom i beskæftigelse?

Mht. seneste jobskift

Hvilke overvejelser gjorde du dig i forbindelse med dit seneste jobskift?

Hvilke faktorer var mest afgørende for dit valg om at skifte job (løn, arbejdsmiljø/-vilkår, udviklingsmuligheder, andet)?

ARBEJDSVILKÅR, ARBEJDSORGANISERING OG ARBEJDS- MILJØ

Arbejdsvilkår

Hvordan ser en typisk arbejdsuge ud for dig?

- Arbejdstid: morgen-, aften-, natte-/weekendvagter
- Arbejdsopgaver: Udekørende/inde, pleje, rengøring, planlægning, oplæring
- Møder, kurser mv.

Hvordan oplever du arbejdstempoet?

Hvordan planlægges dine arbejdsopgaver?

Har du selv indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver/arbejdstid du har?

Ved du, hvilke opgaver der venter dig i løbet af ugen, eller er det svært at forudsige?

Hvilken betydning har arbejdsvilkårene samlet set for din motivation til at blive på din nuværende arbejdsplads?

Organisering (relationer, rolleklarhed/rollekonflikter)

Fortæl lidt om din nuværende arbejdsplads og eventuelle forandringer fra tidligere:

- Hvor mange er I til hvor mange borgere (i dit team, i alt)?
- Hvordan er fordelingen mellem uddannede/ikke-uddannede, erfarne/nyuddannede?

Hvem samarbejder du med i løbet af dagen? (andre faggrupper fx sygeplejersker, andre SOSU'er – hjælpere)

Hvordan er samarbejdet organiseret?

Hvordan fungerer samarbejdet?

Er det klart, hvem der gør hvad?

Hvilken betydning har organiseringen af arbejdet samlet set for din motivation til at blive på din nuværende arbejdsplads?

Arbejds miljø

Hvordan er de fysiske rammer for det arbejde, du udfører?

Har du de nødvendige hjælpemidler til rådighed?

Oplever du dit nuværende arbejde som fysisk anstrengende?

- Har du haft problemer med ryg, nakke, lænd, andet?
- Har det givet anledning til sygefravær?
- Har du forsøgt at løse problemet?

Hvad karakteriserer SOSU-gruppen på din nuværende arbejdsplads:

- Stor udskiftning
- Højt sygefravær
- Gode relationer

Er der fokus på psykisk arbejdsmiljø i SOSU-gruppen/teamet:

- Kommunikation
- Konfliktåndtering
- Håndtering af udfordrende borgere
- Samtaleaflastning/sparring ved svære oplevelser/situationer

Hvilken betydning har arbejdsmiljø samlet set for din motivation til at blive på din nuværende arbejdsplads?

OPLEVEDE INDIVIDUELLE RESSOURCER OG KVALITET I ARBEJDET

Hvordan føler du dig klædt på fagligt til at løse dine arbejdsopgaver?

Oplever du at have tilstrækkelig viden/uddannelse til at udføre dine arbejdsopgaver?

Har du deltaget i efter-/videreuddannelse eller andre former for faglig/personlig udvikling?

- Kompetenceudvikling
- Opkvalificering/vedligeholdelse
- Kurser i specialiserede områder)

Hvis ja, har du selv ønsket det?

Hvordan oplever du det ansvar, du har i din arbejdsdag? (fx spotte problemer)

Hvordan oplever du kontakten til borgerne? (kan du opfylde deres ønsker/behov/krav, møder du brok, ros, kommer du hos de samme borgere?)

Stemmer kvaliteten af det arbejde, du udfører, overens med dine ønsker om, hvad det er for et arbejde, du gerne vil udføre?

Hvilken betydning har kvaliteten i arbejdet samlet set for din motivation til at blive på din nuværende arbejdsplads?

LEDELSESKVALITET

Hvilke ord vil du sætte på din nærmeste leder, hvis du skal beskrive vedkommende professionelt?

Hvad, mener du, kendetegner en god leder?

Oplever du af få opbakning fra din leder i dit arbejde?

Har du frihed til at træffe alternative valg i en situation, som kræver det?

Har du mulighed for at give udtryk for dine ønsker om andre opgaver, arbejdstider, videreuddannelsesønsker mv. til din leder?

Oplever du, at dine kompetencer udnyttes i SOSU-teamet?

Hvilken betydning har ledelsens kvalitet samlet set for din motivation til at blive på din nuværende arbejdsplads?

AFSLUTTENDE SPØRGSMÅL

Hvor ser du dig selv henne på kort sigt (1-2 år)?

Hvor ser du dig selv henne på længere sigt – karriereplaner inden for/uden for branchen?

Hvad er forudsætningerne for, at du har lyst til at fortsætte dit nuværende arbejde?

English Summary

Torben Pilegaard Jensen, Helle Bendix Lauritzen and
Britt Østergaard Larsen

Addressing the Consequences of Labour-Market Mobility among Social and Health-Care Workers in Denmark

Around 30% of the social and health-care workers change workplaces within a year. This is a significantly higher rate than the general trend in the Danish labour market where one in six changes jobs within a year, making it the most flexible labour market in Europe. The mobility of social and health-care workers is thus approximately twice as high as that seen in the labour market as a whole.

For the individual workplace and hence for e.g. municipalities or regions, there may be substantial costs associated with recruitment and training of new personnel if the employee turnover is high. For society there may be losses associated with lost investment in training and/or occupational experience if e.g. social and health-care workers apply for jobs for which their previous training and experience have no relevance. There may also be costs for the individual in terms of wasted training and occupational experience if unsatisfactory working conditions and a detrimental psycho-social work environment result in early retirement or a switch to alternative employment.

Conversely, the high mobility in the Danish labour market, including that among social and health-care workers, serves to en-

sure that individuals have an opportunity to find, ultimately, a workplace in which they gain job satisfaction and are motivated and productive. This is also an advantage for the employer, and is rational from a societal perspective.

However, seen in the light of

- the very extensive mobility among social and health-care workers, including mobility out of the occupation and early retirement,
- the expected shortage of labour in the social and health-care sector, due to the growing population of elderly persons,

our assessment is that there are grounds for directing focus on a personnel policy more conducive to motivating social and health-care workers to retain their employment in the occupation for which they have trained.

Our study indicates that the focus should generally be on fostering employee wellbeing and a well-functioning psycho-social work environment, as characterised by:

- a low level of sickness absences
- a limited employee turnover
- a limited physical strain
- a low level of conflict
- good communication and
- good work relationships

A personnel policy conducive to retention of social and health-care workers might comprise the following:

- Measures geared to how assistive devices and working postures best relieve physical strain – for example by consulting occupational therapists and physiotherapists
- Terms of employment to ensure that the quality of work performed is not impaired by increased work pace and task load
- Task organisation conducive to cooperation and communication, for example working in small teams
- Managerial staff who take a proactive and constructive approach to conflicts arising in the workplace. For example, by issuing clear guidelines for conflict management.



Social- og sundhedsansattes veje på arbejdsmarkedet

Denne undersøgelse belyser de SOSU-ansattes mobilitet og veje på arbejdsmarkedet. Dernæst bidrager den med viden om, hvad der kan fastholde SOSU'erne og begrænse manglen på dem på længere sigt. Resultaterne viser, at op mod hver tredje SOSU-ansatte skifter arbejdssted i løbet af kun ét år. Det er markant flere end generelt på det danske arbejdsmarked. De SOSU-ansatte skifter først og fremmest til et andet arbejdssted inden for den offentlige sektor. Undersøgelsen peger på, at bedre trivsel og et velfungerende psykisk arbejdsmiljø er væsentligt for at kunne fastholde de SOSU-ansatte på en arbejdsplads. Det kan bl.a. opnås gennem fysisk aflastende arbejdsforhold, mulighed for god kvalitet i opgaveløsningen og en konstruktiv tilgang til konflikter på arbejdspladsen.



Nyropsgade 37
DK-1602 København V

tel: +45 4333 3400

fax: +45 4333 3401

akf@akf.dk

www.akf.dk